الإرشاد الجمعي

التدخل والفنيات

GROUP COUNCELING

INTERVENTIONS AND TECHNIQUES - AISE

Robert L Masson
Ed E Jacobs
Riley L Harvill
Christine J Schimmel

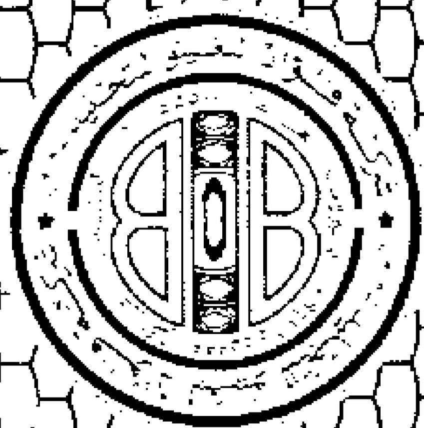
ترجمة

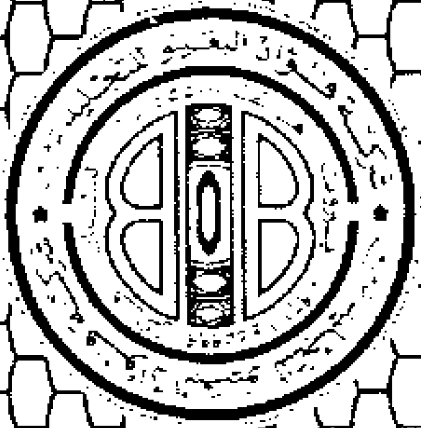
أ.د سهام درويش أبو عيطة

د. مراد علي سعد











الإرشاد الجمعي
التدخل والفنيات

GROUP COUNCELING:
INTERVENTIONS ANDTECHNIQUES - AISE

Authorized translation from the English language edition, entitled **GROUP COUNCELING: INTERVENTIONS AND TECHNIQUES - AISE**, 7nd Edition, ISBN 9780840033956, by Masson, Robert L, Jacobs, Ed E, Harvill, Riley L, Schimmel, Christine J .; publishing by CENGAGE LEARNING, Inc, publishing as WADSWORTH Copyright @ 2013

153.35

Robert L Masson/ Ed E Jacobs / Riley L Harvill / Christine J Schimmel

ترجمة: أ.د سهام درويش أبو عيطة / د. مـــــراد علي سعد

الإرشاد الجمعي/ التدخل والفنيات

عمان - دار الفكر ناشرون وموزعون 2015

ر.أ: 2014/2/787

الواصفات: الارشاد النفسي الجماعي//سيكولوجية الشخصية

* أعدت دائرة المكتبة الوطنية بيانات الفهرسة والتصنيف الأولية

* يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبر هذا المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى.

الطبعة الأولى، 2015 - 1436



www.daralfiker.com

المملكة الأردنية الهاشمية - عمّان

ساحة الجامع الحسيني - سوق البتراء - عمارة الحجيري

هاتف: 4621938 6 962+ فاكس: 4654761 6 962+

ص.ب: 183520 عمان 11118 الأردن

بريد الكتروني: info@daralfiker.com

بريد المبيعات: sales@daralfiker.com

ISBN: 978-9957-92-080-7

الإرشاد الجمعي
التدخل والفنيات

GROUP COUNCELING
INTERVENTIONS AND TECHNIQUES - AISE

Robert L Masson
Ed E Jacobs
Riley L Harvill
Christine J Schimmel

ترجمة
أ.د سهام درويش أبو عيطة
د. مـــــراد علي سعـــــد

الطبعة الأولى
1436-2015



المحتويات

مقدمة المترجمات 11
المقدمة 14
الفصل الأول: الأساليب والمهارات القيادية في الإرشاد الجمعي 19
من يجب أن يقود المجموعات؟ 21
أسباب قيادة المجموعات 21
أنواع المجموعات 25
الإرشاد الجمعي مقابل الإرشاد الفردي 42
استخدام النظريات 43
مدخلنا للمجموعات: العلاج النفسي بالتأثير 44
الإرشاد الجمعي في السياق متعدد الثقافات 45
أساليب القيادة الجماعية 46
وظائف القيادة 50
ما الذي يجعل القائد فعالا؟ 50
الاعتبارات الأخلاقية 52
التعليمات الختامية 60
الفصل الثاني: المراحل، والعملية والقوى العلاجية في الإرشاد الجمعي 63
مراحل المجموعات 64
العملية الجمعية 69
الديناميات الجماعية للأنواع المختلفة من المجموعات 71
القوى العلاجية 76
العوامل العلاجية ليالوم 77
القوى العلاجية الخمسة عشر لجاكوبس، ماسون، هارفيل، وسكيميل 78
العملية والمحتوى 88
التعليقات الختامية 89

المواقع عن شبكة الانترنت........ 90

الفصل الثالث: أهمية الهدف في الإرشاد الجمعي. 91

عندما لا يكون القائد واضحاً بالهدف........ 92

تحديد الهدف من المجموعة........ 95

الأسئلة الشائعة عن الهدف........ 96

الهدف في المجموعات ذات الجلسة الواحدة........ 104

التعليقات الختامية 104

الفصل الرابع: خطط لمجموعتك، وخطط لجلستك. 107

التخطيط قبل المجموعة 108

التخطيط للصورة الكبرى........ 115

التخطيط للجلسات........ 117

التخطيط لمراحل الجلسة........ 119

أمثلة على خططٍ للجلسات........ 123

الأخطاء المتكررة في التخطيط 128

التعليقات الختامية........ 133

الفصل الخامس: الشروع فى العمل: مرحلة البدء، وحالة البدء. 135

الجلسة الأولى........ 136

الجلسة الثانية........ 169

مرحلة البداية للجلسات اللاحقة........ 173

التعليقات الختامية........ 177

الفصل السادس: أساليب أساسية في القيادة الجماعية. 179

الاستماع النشط 180

الانعكاس........ 181

التوضيح والاستفهام 182

التلخيص........ 184

الربط........ 185

تقديم المعلومات والمحاضرات المصغرة ... 185
التشجيع والدعم ... 187
إشاعة جو إيجابي ... 188
النمذجة والكشف الذاتي ... 190
استخدام العينين ... 191
استخدام الصوت ... 199
استخدام طاقة القائد ... 200
تحديد الحلفاء ... 201
التفاهم متعدد الثقافات ... 201
التعليقات الختامية ... 201
الفصل السابع: التركيز على المجموعة ... 203
تأسيس التركيز ... 204
الإبقاء على التركيز ... 208
تحويل التركيز ... 214
تعميق التركيز ... 218
التعليقات الختامية ... 223
الفصل الثامن: أساليب أساسية: المقاطعة، والإغراء في الكلام ... 225
المقاطعة ... 226
الإغراء بالكلام ... 242
التعليقات الختامية ... 256
الفصل التاسع استخدام الجولات والثنائيات ... 259
الجولات ... 262
الثنائيات ... 273
التعليقات الختامية ... 281
الفصل العاشر: استخدام التمارين في الإرشاد الجمعي ... 283
أسباب استخدام التمارين ... 287

متى يتم استخدام التمارين.................... 288
أنواع التمارين.................... 289
التعليقات الختامية.................... 315
الفصل الحادي عشر: تقديم، وإجراء، وتجهيز التمارين في الإرشاد الجمعي.................... 317
تقديم التمرين.................... 318
إجراء التمرين.................... 325
تجهيز التمرين.................... 331
التعليقات الختامية.................... 347
الفصل الثاني عشر : قيادة المجموعة في المرحلة الوسطى.................... 349
التخطيط والتقييم 350
مهارات وأساليب القيادة للجلسات الوسطى.................... 355
مخطط موضوع الجلسة الوسطى.................... 361
طرق قيادة الجلسة الوسطى لمجموعات معينة.................... 369
الأخطاء الشائعة التي تحدث أثناء الجلسات الوسطى.................... 372
التعليقات الختامية.................... 375
الفصل الثالث عشر: نظريات الإرشاد في الإرشاد الجمعي.................... 377
العلاج السلوكي المعرفي.................... 379
العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني.................... 379
العلاج النفسي بالواقع 389
العلاج النفسي الإدلري.................... 365
التحليل التفاعلي.................... 403
العلاج النفسي الجشطلتي.................... 414
مداخل أخرى.................... 424
التعليقات الختامية.................... 429

الفصل الرابع عشر: الإرشاد النفسي والعلاج النفسي في المجموعات........ 431
أهداف العلاج الجمعي 432
تحديد حجم المجموعة والعضوية في العلاج النفسي الجمعي........ 433
دور القائد ومسؤولياته في العلاج الجمعي........ 434
عملية العلاج النفسي في المجموعة........ 437
أساليب إجراء العلاج النفسي في المجموعات........ 441
العلاج النفسي الذي يركز على العملية 454
أفكار عن العلاج النفسي المكثف........ 456
تقديم العلاج النفسي لغير مجموعة العلاج الجمعي........ 457
الأخطاء الشائعة التي ترتكب عن قيادة مجموعات العلاج النفسي........ 458
التعليقات الختامية........ 460
الفصل الخامس عشر: إنهاء الجلسة أو المجموعة........ 463
فترة الإنهاء........ 464
مرحلة الإنهاء 481
التعليقات الختامية........ 493
الفصل السادس عشر: التعامل مع المواقف الإشكالية........ 495
المتحدث المزمن 496
المهيمن........ 500
المشتت........ 500
العضو المنقذ........ 500
العضو السلبي........ 502
العضو المقاوم........ 503
العضو الذي يحاول " الإنتقام من القائد"........ 505
التعامل مع الصمت 507
التعامل مع المشاعر الجنسية 508
التعامل مع البكاء........ 509

التعامل مع العداء المتبادل بين الأعضاء 512
سؤال العضو ترك المجموعة 514
التعامل مع الأعضاء المتحاملين، ضيقي الأفق، أو غير الحساسين 515
التعليقات الختامية 516
الفصل السابع عشر: الإرشاد الجمعي وفئات خاصة من الناس 519
الأطفال 520
المراهقون 526
الأزواج 531
مجموعات الإدمان 536
المسترشدون كبار السن 540
المسترشدون ذوو الأمراض المزمنة والصعوبات 544
الناجون من الإساءة الجنسية 547
مجموعات الطلاق 549
أطفال الراشدين الكحوليين 551
قضايا تعدد الثقافات في المجموعات 553
التعليقات الختامية 559
الفصل الثامن عشر : قضايا في الإرشاد الجمعي 561
القيادة المساعدة 562
القضايا القانونية 567
مجموعات التقييم 568
البحوث 572
تدريب المرشدين الجمعيين 573
المستقبل 575
الأفكار الأخيرة التي تتعلق بقيادة المجموعات 578
المراجع 579

تقديم المترجم

هناك حاجة ماسة للمكتبة العربية لمراجع في الإرشاد الجمعي، اذ ان معظم الجامعات في الاردن تقدم برامج دراسات عليا في الإرشاد سواء أكان على مستوى الماجستير أو الدكتوراة، وتدرس مادة الإرشاد الجمعي، وقد يرجع الطلبة إلى المراجع الأجنبية وهم يواجهون صعوبة في الترجمة وفهم اللغة. لذا تعد ترجمة الطبعة السابعة من الإرشاد الجمعي "التدخل والفنيات" تقديم نظرة متعمقة للإرشاد الجمعي، مع التركيز على المعرفة والتطبيق لقيادة جمعية فعالة. وهذا يساعد الطلبة على اكتساب المفاهيم الاساسية التي قد تساعدهم في فهم مراجع أخرى في الإرشاد الجمعي باللغة الإنجليزية.

ويقدم هذا الكتاب مواقف إرشاد جمعي جمعي مسجلة على أشرطة؛ لجميع مهارات المرشد تساعد الكتاب المعالجين أو مرشدي المدارس، ومرشدي مدمنون الكحول والعقاقير، ومرشدي الاصلاحيات والاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين والمرضين وآخرين من العاملين بمهن المساعدة، بان يقودوا مجموعات في مواقف متنوعة. ويوضح بان القائد المسئول الرئيس عن التخطيط للعمل مع المجموعة وتنفيذه في معظم المواقف؛ المدارس والمستشفيات ومراكز التأهيل ومراكز الصحة العقلية، ويمتاز الكتاب بقراءة سهلة وعملية، وقدم بطريقة مطورة اذ ان الكتاب اعد للطلبة، إلا انه يستفيد منه الممارس الخبير. اذ يناقش انواع مختلفة من المجموعات، ويوضح كيف يستخدم القائد الفعال المهارات الأساسية والمتقدمة والعمل على ردم الفجوة بين النظرية والتطبيق. ان الهدف من هذا المرجع هو دمج نظريات الإرشاد التقليدية ومفاهيم الإرشاد الجمعي باستراتجيات ومهارات محددة مدروسة. اذ يقدم نظرة عامة تتضمن المهارات الأساسية، والتخطيط، وبدء المجموعات، ومهارات وتقنيات متقدمة، وتوجهات لإنهاء المجموعة. وقضايا الفئات الخاصة وقضايا الإرشاد الجمعي.

تم تنظيم فصول الكتاب ليتناسب اكثر مع عملية التعليم أو اساليب التدريس، فان الثلاثة الفصول الافتتاحية تزود نظرة عامة لقائد المجموعة. في هذه الفصول تفحص انواع متنوعة من المجموعات، وأساليب القيادة، واستخدام النظريات الحديثة، وديناميكية المجموعة، والقوى العلاجية في المجموعات، وعملية الجماعة. ففي الفصل الاول توضيح لقيادة المجموعة بالاعتماد على مبادئ العلاج بالتأثير، وهو توجه ارشادي نشاط ويعتمد على حواس عدة، وقدم صورة واضحة لتوجهات مختلفة في قيادة المجموعات، ومناقشة الفروق بين توجه العلاقات البينشخصية ونهج العلاقات مع الاخرين في القيادة، ومناقشة الأخلاقيات في الإرشاد الجمعي والأسس الاخلاقية في العمل مع المجموعات. وركز الفصل الثاني على اهمية فهم القوى العلاجية، وفي الفصل الثالث توضيحا لاهمية وضوح الهدف لأي نوع من المجموعات.

وتغطي الفصول الرابع والخامس والسادس المهارات الأساسية والمتقدمة في التخطيط للمجموعة الارشادية وتنفيذها، ومهارات واستراتيجيات للبدء للجلستين الاولى والثانية للمجموعة. فالفصل الرابع عن التخطيط للمجموعات ويتضمن نماذج مع مناقشة مفسرة لكل نموذج. اما الفصل الخامس يركز على كل ما يجب ان يقوم به القائد في الجلسات الاولى. وكيف يبدأ العمل مع عدة انواع من المجموعات، وأساليب تقديم الاعضاء وتقديم الاعضاء الجدد في الجلسة الثانية أو الجلسات الاضافية الاخرى. ويركز الفصل السادس على المهارات الاساسية لقيادة المجموعة، ومناقشة إمعان النظر في كل من التلخيص والتوضيح واستخدامها بطريقة فعالة. ويؤكد الفصل السابع على اهمية بناء المجموعة والمحافظة والتعمق بالتركيز عليها، كوسيلة لقيادة الجلسة الارشادية بعمق. ويقدم الفصل الثامن اساليب ماهرة ومفيدة في ايقاف هدوء بعض الاعضاء أو الأعضاء الثرثارين الذين يفسدون التركيز في الجلسة الارشادية، وفي الفصل التاسع توضيحا لاستخدام الجولات والثنائيات مع تقديم العديد من الأمثلة حولهما. وتم في الفصلين العاشر والحادي عشر مناقشة أمثلة عدة حول الحركة والكتابة والتخيل وتمارين الإبداع، وتم عرض اساليب لتقديم ومعالجة هذه التمارين مع الاخذ في الاعتبار الحذر وأخلاقيات العمل مع المجموعات بفاعلية.

وركز الفصل الثاني عشر على الإستراتيجيات والمهارات المهمة للجلسات في المرحلة الوسطى الحرجة، وطرق تساعد القائد ليعد موضوعات تتعلق بجلسات المرحلة الوسطى، وتمت مناقشة أربعة موضوعات تتعلق بالجنس، والحاجة إلى تأييد الاخرين والديانة واعتبار الذات. وتوضيح قضايا تتعلق بالثقة والالتزام والأخطاء الشائعة لقادة المجموعة. وتطبيق استراتيجيات متنوعة لزيادة فاعلية المجموعة. اما الفصل الثالث عشر ركز على استخدام نظريات الإرشاد. وتم تقديم شرح مختصر لسبع نظريات مع عدد من الامثلة التي توضح كيفية استخدامها في العمل مع المجموعات. ويركز الفصل الرابع عشر على المهارات والفنيات الاساسية لقيادة المجموعة في العلاج، وتمت مناقشة الدور والمسئولية للقائد، وعملية العلاج، وتقنيات أو أساليب محددة وأخطاء شائعة، كما وضح طرق تطبيق العلاج مع الاعضاء بمشاركة كل أعضاء المجموعة الآخرين.

وتضمن الفصل الخامس عشر فنيات إنهاء الجلسات وإنهاء العمل مع المجموعة العلاجية. وقدم الفصل السادس عشر استراتيجيات لتعامل مع مشكلات الاعضاء (المتحدث الثرثار، والأعضاء السلبيين)، ومواقف مثل (المقاومة، والمشاعر الجنسية والنزاع أو الصراع بين أعضاء المجموعة). ويتعلق الفصل السابع عشر بقضايا الفئات الخاصة مثل الاطفال والمراهقين والأزواج وكبار السن، ومدمني المواد الكيميائية، والمطلقين وضحايا الإساءة

الجنسية، وأطفال الراشدين الكحوليين. ويقدم الفصل الثامن عشر أفكارا عن القيادة المشتركة، والعدالة الاجتماعية وحماية المستفيدين من العلاج الجمعي، وأساليب البحث والتقييم، ومناقشة تدريب المرشدين ونظرة مستقبلية لعمل المجموعات.

وفي الختام نتقدم بالشكر والتقدير إلى مؤلفي الكتاب والناشر على السماح بترجمة هذا الكتاب وتوفيره باللغة العربية ليستفيد منه الطلبة والمدرسون والخبراء العاملون في الإرشاد الجمعي في الميدان.

أ.د. سهام ابوعيطة abueita@hu.edu.jo

أستاذ الإرشاد النفسي والأسري

كلية العلوم التربوية في الجامعة الهاشمية

الزرقاء- الاردن

تقديم

تزود الطبعة السابعة من الإرشاد الجمعي "التدخل وفنيات" بنظرة متعمقة للإرشاد الجمعي، مع التركيز على المعرفة والتطبيق لقيادة جمعية فعالة. ونحن سعداء لان هذه الطبعة تتضمن اشرطة تسجيل مرئي فيديو التي تقدم مواقف حية للمهارات في هذا الكتاب. وقد كتب هذا الكتاب لمساعدة المرشدين والاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين وآخرين يقودون جماعات في مواقف متنوعة. وأن توجهنا الفعال يرى بان قائد المجموعة يعكس مسئولية الرئيس عن التخطيط للعمل مع المجموعة وتنفيذه. اذ وجدنا في معظم المواقف: المدارس، والمستشفيات ومراكز التأهيل ومراكز الصحة العقلية بان على القائد اخذ دور فعال ونشط للعمل بيسر مع المجموعة. يوفر الكتاب مرجع يمتاز بقراءة سهلة وعملية، إذ ان الكتاب اعد للطلبة.

نناقش ذلك خلال الكتاب وبعرض الأشرطة المسجلة لانواع مختلفة من المجموعات. وان الامثلة التي تقدم في الكتاب والأشرطة المسجلة تساعد القارئ في فهم كيف ان القائد الفعال يستخدم المهارات الاساسية والمتقدمة، وتم دمج المهارات التي وصفها بالكتاب مع لعب الدور المعروض بالأشرطة المسجلة.

ونحن نرى بان قيادة المجموعة من اصعب اشكال الإرشاد التي يقوم بها المعالجون أو مرشدوا المدارس، ومرشدوا مدمنون الكحول والعقاقير، ومرشدوا الاصلاحيات والمرضون وآخرون من العاملين بمهن المساعدة، وغايتنا ردم الفجوة بين النظرية والتطبيق. ونقدمه بطريقة مطورة يستفيد منها الطالب المبتدئ والممارس الخبير. في كل فصل وضحنا حاجة المرشدين والأخصائيين الاجتماعيين وضباط الإصلاح ورجال الدين والمرضين والعاملين الآخرين ممن يقرؤوا هذا الكتاب. ان الهدف من هذا المرجع والأشرطة المسجلة هو دمج نظريات الإرشاد التقليدية ومفاهيم الإرشاد الجمعي باستراتجيات ومهارات محددة مدروسة.

تغييرات اخرى وإضافات لهذه الطبعة من الكتاب: في هذه الطبعة السابعة تم اجراء التغييرات والإضافات الاتية:

1- نقل القضايا الأخلاقية من الفصل الثامن إلى الفصل الأول. أن هذا التغيير استجابة وتغذية راجعة من المستفيدين والمراجعين الذين يرون أهمية ان تكون هذه الاعتبارات في العمل الجمعي بأن تأتي في بداية الكتاب.

2- إضافة مراجع حديثة خلال النصوص بما يعكس المفاهيم الحديثة ونتائج البحوث ذات العلاقة بالعملية الجمعية.

3- تم في الفصل الثامن عشر، توضيح اهمية المجتمع والدفاع عن المستفيد/ المسترشد وعلاقته بعمل قائد الجماعة. وهناك مفاهيم خاصة مهمة حول ذلك، فانه مع تطور العضوية تظهر قضايا اجتماعية وسياسية متنوعة لها تأثير محتمل في نجاح المستفيدين/ المسترشدين واندماجهم في العالم الحقيقي.

4- وسعنا مناقشتنا لقضايا تعدد الثقافات ذات العلاقة بالعمل مع المجموعة، ونحن نشجع قراؤنا للاستفادة من المفاهيم والمهارات التي قدمت ضمن نصوص هذا الكتاب في طريقة ممتازة، بالعودة إلى الفنيات الفعالة في دمج اعتبارات من ثقافات متعددة في التطبيق اليومي.

5- التوسع في بنك الاختبار لاستخدام المعلم حوالي الثلث، مزودين بخزان كبير للأسئلة منها أسئلة المواءمة والإكمال والاختيار المتعدد، وصح وخطأ، وأسئلة مقال إجابات قصيرة. ونظمت الأسئلة وفقا للفصول، ويختار منها المحاضر لفحص محتوى كل فصل، ولامتحان نصف الفصل، وللامتحان النهائي، كما وفر نموذج الاجابة عن كل سؤال.

6- أعد بنك الأسئلة على الشبكة للطلبة كاملا، ان كل اسئلة البنك جديدة ومتميزة ومغايرة لبنك الأسئلة المتاحة للمحاضر، فالأسئلة على الشبكة تتيح للطالب بأن يمتحن باستقلالية ليحدد مستوى معلوماته، مع نظام التغذية الراجعة مباشر، ويزود تحليلا للإجابات الصحيحة والخاطئة وموقع الإجابة الصحيحة.

تنظيم الكتاب

يقترح قراءنا بين الفينة والآخرة إعادة تنظيم الفصول لتتناسب أكثر مع عملية التعليم أو أساليب التدريس، ونأخذ بالإعتبار التغييرات المقترحة عند المراجعة، ونضمن تعليمات استخدام نصوص هذا الكتاب من خلال خبراتهم السابقة في تدريس مقرر الإرشاد الجمعي. وإنه من الجيد تقديم تنظيم مختلف للفصول بناء على كيفية استخدام الكتاب. لذلك نعتمد التغيير ليبدو عملنا جيدا لمستخدمين الكتاب. إن القراء الذين يقودون حاليا مجموعات، فقد يذهبون إلى الفصول التي عادة تتعلق بحاجاتهم لها.

إن توجهنا في التدريس تقديم نظرة عامة تتضمن المهارات الأساسية، والتخطيط، وبدء المجموعات، ومهارات وتقنيات متقدمة، وأخيرا توجهات لإنهاء المجموعة. آخر فصلين يغطوا الفئات الخاصة وقضايا الإرشاد الجمعي، وهناك عدد من المربين يجعلون الطلبة يقرؤون هذين الفصلين في خلال الاسبوعيين الأولين من الفصل.

إن الثلاثة فصول الافتتاحية تزود نظرة عامة لقائد المجموعة. في هذه الفصول نفحص

أنواع متنوعة من الجماعات، وأساليب القيادة، واستخدام النظريات الحديثة، وديناميكية المجموعة، والقوى العلاجية في المجموعات، وعملية الجماعة. فقد قدمنا الفصل الأول توجهنا في قيادة المجموعة بالاعتماد على مبادئ العلاج بالتأثير، وهو توجه ارشادي نشاط ويعتمد على حواس عدة، كما تم تقديم صورة واضحة لتوجهات مختلفة في قيادة المجموعات، وتمت مناقشة الفروق بين التوجه العلاقات البين الشخصية ونهج العلاقات مع الاخرين في القيادة، ونقلنا قسم الاخلاقيات في الإرشاد الجمعي لهذا الفصل ليكون لدالطلبة والخبراء ارضية أو خلفية حول اهمية اتباع الاسس الاخلاقية في العمل مع المجموعات. وركز الفصل الثاني على اهمية فهم القوى العلاجية، وتتضمن ما قدمه يالوم (Yaloom, 2005) في ذلك . وأكدنا في الفصل الثالث على اهمية وضوح الهدف مفتاح الاساس في الوصول إلى نتائج مثمرة لأي نوع من المجموعات. وهناك موقف على شريط مسجل يوضح هذا الهدف.

تغطي الفصول الرابع والخامس والسادس المهارات الأساسية والمتقدمة في التخطيط للمجموعة الارشادية وتنفيذها، كذلك مهارات واستراتيجيات البدء للجلستين الاولى والثانية للمجموعة. ويتضمن الفصل الرابع نماذج التخطيط للمجموعات مع مناقشة مفسرة لكل نموذج. أما الفصل الخامس يركز على كل الأشياء التي يجب أن يقوم به القائد في الجلسات الأولى. وقدمنا امثلة عدة حول بدء العمل مع عدة انواع من المجموعات. كما عرضنا أساليب تقديم الأعضاء وأساليب تقديم الاعضاء الجدد في الجلسة الثانية أو الجلسات الإضافية الأخرى. وهناك ثلاثة مواقف على اشرطة مسجلة توضح بدء العمل مع المجموعات. ويركز الفصل السادس على المهارات الأساسية لقيادة المجموعة، ومناقشة إمعان النظر في كل من التلخيص والتوضيح واستخدامها بطريقة فعالة، وهناك ثلاثة مواقف على اشرطة مسجلة توضح المهارات الأساسية.

ويؤكد الفصل السابع أهمية بناء المجموعة والمحافظة والتعمق بالتركيز عليها، وقدمنا طريقة إبداعية للوصول إلى التعمق بالتركيز من خلال مناقشة لخطط العمق، وهي وسيلة لقيادة عمق الجلسة الارشادية. وهناك ست اشرطة توضح ذلك وتركز على المجموعة. ويقدم الفصل الثامن أساليب ماهرة ومفيدة في ايقاف هدوء بعض الأعضاء أو الأعضاء الثرثارين الذين يفسدون التركيز في الجلسة الارشادية، وقدمنا سبعة مواقف مسجلة على أشرطة حول هذين المفهومين. وتم في الفصل التاسع توضيح استخدام الجولات والثنائيات مع تقديم العديد من الامثلة حولهما، وهناك ثلاثة مواقف على أشرطة مسجلة تركز على مختلف أنواع الجولات. وفي الفصل العاشر والحادي عشر تمت مناقشة امثلة عدة حول الحركة والكتابة والتخيل وتمارين الإبداع، وتم عرض أساليب لتقديم ولمعالجة هذه التمارين مع الاخذ في الإعتبار الحذر وأخلاقيات العمل مع المجموعات، وهناك اربعة مواقف على اشرطة مسجلة

توضح استخدام هذه التمارين بفاعلية.

وركز الفصل الثاني عشر على الاستراتيجيات والمهارات المهمة للجلسات في المرحلة الوسطى الحرجة، ونقدم طرق تساعد القائد ليعد موضوعات تتعلق بجلسات المرحلة الوسطى، وتمت مناقشة أربعة موضوعات تتعلق بالجنس، والحاجة إلى تأييد الآخرين، والديانة واعتبار الذات. ووضحت قضايا تتعلق بالثقة والالتزام والأخطاء الشائعة لقادة المجموعة. وكذلك طبقنا استراتيجيات متنوعة لزيادة فاعلية المجموعة. اما الفصل الثالث عشر ركز على استخدام نظريات الارشاد. وتم تقديم شرح مختصر لسبع نظريات مع عدد من الامثلة التي توضح كيفية استخدامها في العمل مع المجموعات. وهذا ما تميز به الكتاب على غيره من الكتب في الإرشاد الجمعي. وان المواقف المسجلة امثلة لاستخدام النظريات بفاعلية مع المجموعة.

ويركز الفصل الرابع عشر على المهارات والفنيات الاساسية لقيادة المجموعة في العلاج. تمت مناقشة الدور والمسئولية للقائد، وعملية العلاج، وتقنيات أو أساليب محددة وأخطاء شائعة. كما وضحنا طرق تطبيق العلاج مع الاعضاء بمشاركة كل أعضاء المجموعة الآخرين، وهناك ثلاثة مواقف مسجلة تتعلق بالفصل الرابع عشر. ويتضمن الفصل الخامس عشر على فنيات انهاء الجلسات وإنهاء العمل مع المجموعة العلاجية، وهناك ثلاثة مواقف مسجلة لأمثلة حول الانهاء. ويقدم الفصل السادس عشر استراتيجيات لتعامل مع مشكلات الأعضاء (المتحدث الثرثار، والأعضاء السلبيين)، ومواقف مثل (المقاومة، والمشاعر الجنسية والنزاع أو الصراع بين أعضاء المجموعة). ويتعلق الفصل السابع عشر بقضايا تتعلق بفئات خاصة مثل الاطفال والمراهقين والأزواج وكبار السن، ومدمني المواد الكيميائية، والمطلقين وضحايا الاساءة الجنسية، وأطفال الراشدين الكحوليين، وعلى الاشرطة المسجلة امثلة لمجموعات متنوعة من الأطفال والمراهقين وحالات من مراكز العلاج. ويقدم الفصل الثامن عشر أفكارا عن القيادة المشتركة، والعدالة الاجتماعية وحماية المستفيدين من العلاج الجمعي، وأساليب البحث والتقييم، ومناقشة تدريب المرشدين ونظرة مستقبلية لعمل المجموعات.

ولتسهيل عرض المادة استخدمنا صيغتي المذكر والمؤنث، واستخدمنا كلمة علاج بالتبادل مع كلمة إرشاد.

التقدير والاعتراف

نقدم تقديرنا لأصدقاء وطلبة عددين الذين ساهموا بأفكارهم وإضافاتهم إلى الطبعة السابعة من هذا الكتاب، ونقدم شكر خاص للذين شاركوا بلعب الأدوار للأشرطة المسجلة؛ كقادة وأعضاء، وكذلك للمؤلف الذي قدم تعليمات للقضايا التي توضح القيام بلعب الأدوار،

وللمشاركين الذين قاموا بهذه الأدوار بطريقة تجعل السيناريوهات واقع.

ونقدم تقديرنا للمشاركين بورش العمل الذي شاركونا المعاناة بقيادة المجموعات في الميدان. وإن إضافاتهم عملت الكثير في تطوير تفكيرنا خلال الطبعة السابعة.

كما نرحب بالمؤلف الرابع لهذه الطبعة، دكتور كرستين شميل، أستاذ مساعد في جامعة غرب فرجينا. وبدأت كريستين بتقديم نظرة جديدة نحو القيادة وخلفية واضحة في مجال جماعات المدرسة. وترى كريستين في عدد من الاشرطة المسجلة تلعب دور القائد. وقدمت عرضا في مؤتمرات وطنية وهي ما زالت تساهم لمجال الإرشاد الجمعي ولنصوص هذا الكتاب.

نرغب أيضاً بتقديم الشكر للمراجعين الذين ساعدونا في تقييم أقسام عدة من هذا الكتاب. ونحن نعمل بصفة مستمرة لجعل كل طبعة من الكتاب افضل بالاعتماد على مقترحات المراجعين. وكل الامتنان والشكر إلى دارلين دنكر، جامعة مارشال، مورين كني/ جامعة فلوريدا الدولية، وديان فراي جامعة رايت الحكومية، وباربا شيفلد من جامعة انطونيو سانتا باربرا، ولورين باربار من كلية مجتمع فيلادلفيا، ويوين كالواي جامعة شرق ميتشجان الحكومية وليزا شميدت جامعة دريكسل.

وكذلك نشكر سيث دوربن، المحرر. الذي ساعد في اخراج هذا الكتاب في شكل جيد وكونه شخص متعاون وتسعد بالعمل معه، وشكر خاص لسيث لدورها القيم في تزويدنا بالأشرطة المسجلة للمادة أو النصوص الواردة في الكتاب، اذ جعلت من العمل الصعب ان يحدث لنرى بان مشروع التسجيل لنصوص حدث. كما نشكر فتزجيرالد الذي عمل بشكل خاص في التسجيل، ولولا مساعدته لما تم مشروع التسجيل، والشكر لباترسون لعمله في تحكم الاداء على الأشرطة المسجلة، والشكر لروبيكا فرنسسكاتي الذي عمل بجد لإخراج الكتاب بطريقة سهلة القراءة، ولإخلاصها بالعمل بالمشروع.

وأخيراً نود أن نشكر كل من يعمل في دار النشر الذين عملوا في هذا المشروع إنكم مجموعة عظيمة ونفضل العمل دائما معكم.

روبرت ماسون

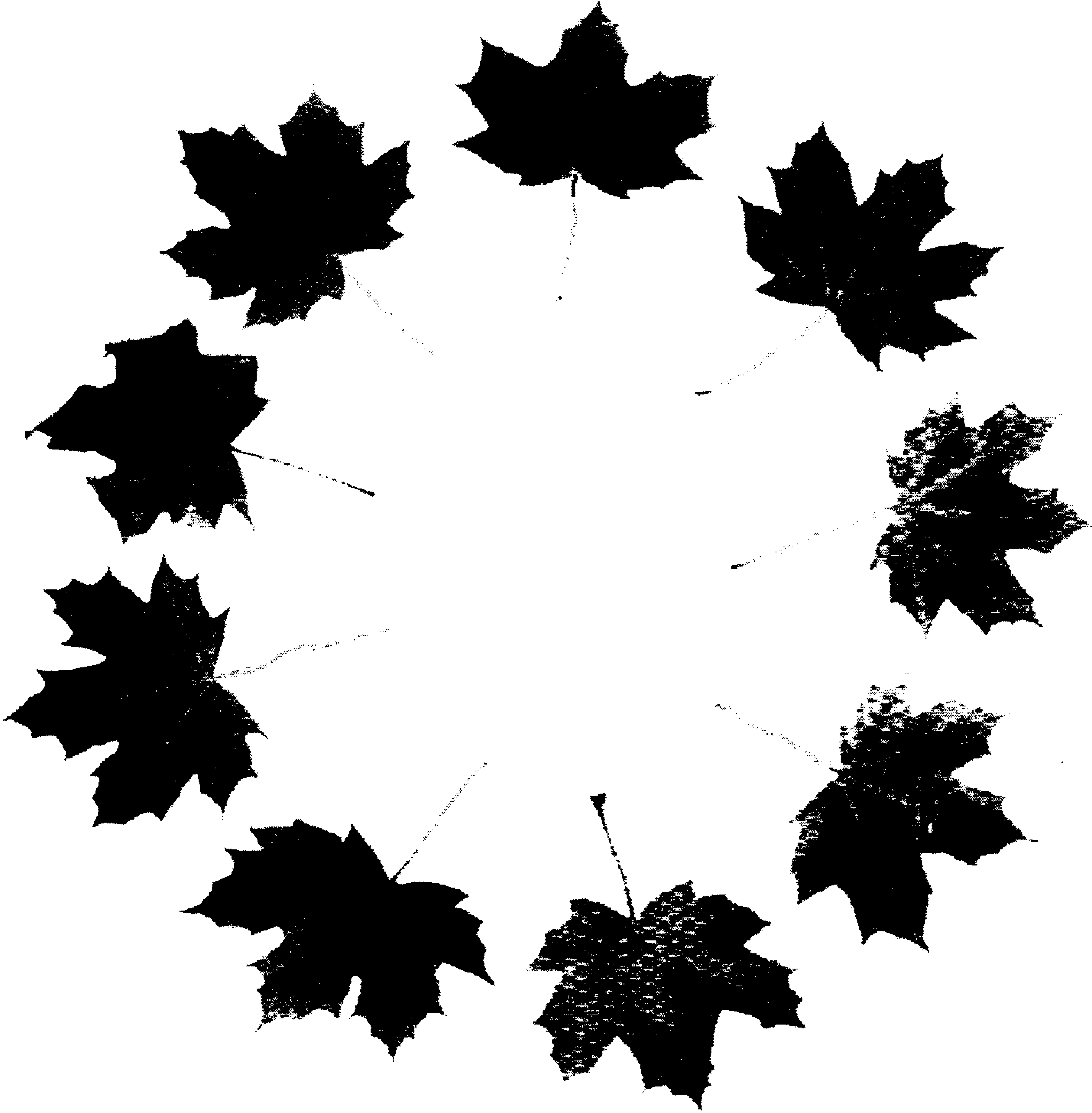
ايد جاكبسون

ريلي هارقيل

كريستين شميل

الفصل الأول.................. 1

الأساليب والمهارات القيادية في الإرشاد الجمعي



لو أنك قائد لمجموعة جديدة أو طالب تدرس في القيادة الجماعية، ربما يجول بخاطرك أن معرفتك بالمجموعات قليلة، خصوصاً إذا لم يسبق لك الالتحاق بأحد المجموعات من قبل – حسب ظنك أنت. حقيقةً، كل منا مر بخبرة الانضمام إلى مجموعة أو العمل من خلالها، وذلك في قاعات الدروس، الجلسات التوجيهية، جلسات التدريب على الوظيفة ، اللقاءات في المدارس أيام الأحد من كل أسبوع، المقابلات مع أفراد الهيئة، أو المجموعات الإرشادية أو مجموعات المساعدة. تجدر الإشارة إلى أن بعض هذه المجموعات ذات قيمة، وبعضها ليس له قيمة، بناءً على قدرة القائد.

إذا كانت دراسة الإرشاد الجمعي مجالاً جديداً عليك، إذاً قد تسأل نفسك الأسئلة الآتية:

- ما هي مميزات المجموعات القيادية؟
- ما هي أنواع المجموعات؟
- ماذا يحدث في هذه المجموعات؟
- ما الذي أُعده لأقود مجموعتي من خلاله؟
- ماذا أفعل إذا ظل أفراد المجموعة صامتين؟
- ماذا أفعل إذا كان أحد الأفراد كثير الكلام؟
- ما هو الأسلوب القيادي الذي ينبغي على أن اتَّبعه؟

لقد وُضع هذا الكتاب للإجابة عن هذه الأسئلة. ففي هذا الكتاب، نحن نقدم ثروةً معلوماتيةً غزيرة، وأمثلةً عمليةً كثيرةً، وكذلك إرشادات، وأساليب من شأنها أن تزيد من فهمك لديناميكيات الجماعة، وتعزز من فعاليتك كقائدٍ للمجموعة. نحن نعتقد أن قراءتك لهذا الكتاب سوف تحسن من قدرتك على قيادة كل أنواع المجموعات، والتدريبات، والمقابلات. إن تركيزنا ينصب على المهارات ، والأساليب وفن القيادة.

ففي هذا الفصل، نحن نناقش عددا من الاعتبارات الأولية، وهي: من هو أفضل شخص لقيادة المجموعات، أسباب قيادة المجموعات، أنواع المجموعات ، الإرشاد الفردي مقابل الإرشاد الجمعي، استخدام النظريات، الإرشاد الجمعي في السياق متعدد الثقافات، أساليب القيادة الجماعية، وظائف القيادة، ما مواصفات القائد الفعال، الاعتبارات الأخلاقية فيما يتعلق بالقيادة الجماعية، والمشكلات المحتمل حدوثها في المجموعة.



مهارات الإرشاد الجمعي: مقدمة

GROUP COUNSELING SKILLS :Introduction

لو أنك قد اشتريت قرصاً رقمياً مصوراً، فإننا نشجعك على أن تأخذ من وقتك قليلا، وتشاهد المقاطع المصورة عن (المقدمة)، حيث نعرض مقطعين موجزين عن المجموعة: أحدهما

يقوده قائد دون مهارات، والآخر يقوده قائد لديه مهارات، والتي نسلط عليها الضوء في هذا الكتاب. ففي هذه المقدمة المصورة، سوف تسمع عن نموذجنا الخاص بالقيادة، ونستعرض ما سوف تتعلمه في هذا الكتاب، وما يشتمل عليه القرص الرقمي المصور.

من يجب أن يقود المجموعات؟ Who should lead Groups ?

إن العلم بكيفية قيادة المجموعات أمر مفيد لكل إنسان يلعب دور المساعد، أو المعلم، أو المشرف. فالمتخصصون أمثال المرشدين النفسيين، والأخصائيين النفسيين، والأخصائيين الاجتماعيين، والمعالجين النفسيين، والمدراء، رجال الدين، والمعلمين - يمكنهم جميعاً استخدام المجموعات لتعزيز عملهم مع الآخرين. إن على أي شخص يعمل في المهن الخدمية المتخصصة - والذي يبحث عن وسائل فعالة واقتصادية لمساعدة الأفراد الذين يشتركون في نفس المشكلات ويتقاسمون نفس الهموم - أن يستخدم المجموعات. فكثير من التربويين في مجال الإرشاد النفسي يتحدثون عن أنه لم يعد أمام المرشدين النفسيين سوى خيار وحيد وهو الإرشاد النفسي الفردي.(Bauman, 2009,Corey, 2008, Gladding, 2008, Jacobs & Schimmel, 2004).. ففي الوقت الحالي، يطلب المديرون في المدارس والمؤسسات من المرشدين قيادة المجموعات وتوجيهها. كما أنه في مواقع الإصلاحيات هناك طلبٌ متزايدٌ على المجموعات (Jacobs & Spadaro, 2003)

أسباب قيادة المجموعات Reasons for Leading Groups

يفتتح كوري Corey (2008)(P.3) كتابهُ عن الإرشاد الجمعي بالقول: "على الرغم من أنه مازال هناك مكان في المجتمع للإرشاد الفردي، إلا أنَّ قصر تقديم الخدمات على هذا النموذج لم يعد عمليا، خصوصا في هذه الأوقات المالية الحرجة. فالمجموعات تتيح الفرصة للممارسين للعمل مع كثيرٍ من المسترشدين ، كما أن العملية الجماعية لها مميزات تعليمية فريدة. لقد أدركت الجمعية الأمريكية للمرشد النفسي المدرسي (ASCA) أهمية المجموعات. ففي هذه الجمعية، يتم تقديم نموذج قومي لقيادة المجموعات (ASCA, 2003,Campbell & Dahir, 1997). هناك مبررات عديدة وصادمة لاستخدام مدخل المجموعات، اثنان منها شائعان لكل المجموعات، وهما: المجموعات أكثر كفاءة، كما أن المجموعات تُقدم العديد من المصادر ووجهات النظر بالإضافة إلى ذلك، فإن هناك مُبرراتٍ أخرى لاستخدام مدخل المجموعات، وتشتمل على الشعور بالجماعية، والمرور بخبرة الانتماء، والفرصة لممارسة سلوكيات جديدة، والفرصة للتغذية الراجعة، والفرصة للتعلم البديل من خلال الاستماع إلى الآخرين وملاحظتهم، والاقتراب من مواجهة الحياة الحقيقية، والضغوط لدعم التعهدات.

الكفاءة Efficiency

إن مساعدة العديد من المسترشدين على الالتقاء كمجموعة من أجل هدف مشترك يمكن أن يوفر الوقت والجهد بشكل كبير، على سبيل المثال، المرشد النفسي المدرسي المسؤول عن (300) طالب لن يستطيع أن يرى كل طالب في المدرسة سوى مرة واحدة من خلال الإرشاد الفردي. ومع ذلك، من الممكن أن يقوم المرشدون النفسيون في المدرسة. بالوفاء باحتياجات العديد من الطلاب، وذلك من خلال عمل مجموعات للنصح، وتوضيح القيم، والنمو الشخصي، والمساعدة والدعم، وحل المشكلات. فالمجموعات تقدم إطار عملٍ واعدٍ، يتم من خلاله تقديم الخدمات لعدد كبير من الطلبة، مع الاستخدام الأمثل للوقت. (ASCA, 2003, Bauwan, 2009,Day, 2007,Jacbos & Schimmel, 2004, Van Velsor, 2009)

ما من شك في أن المجموعات يمكن أن توفر الوقت في المواقف التي تكون هناك حاجة فيها إلى توجيه النزلاء، والمرضى، أو السجناء - نحو السياسات والإجراءات وإعلامهم بها (Stohr & Walsh, 2009) فإذا ما وجدت مشرفة أن أفراد الهيئة لديهم وجهات نظر مختلفة. عن قضية ما، إذا ينبغي عليها جمع الجميع في لقاء واحد، فهذا الإجراء أفضل، بل وأكثر كفاءة وفعالية من اللقاءات الفردية. ففي معظم المؤسسات والمدارس، يقوم المتخصصون بدمج المجموعات في برنامجهم من أجل مساعدتهم في التعامل مع والإمساك بزمام الأعباء المتزايدة، والتي تتعلق بالقضايا المختلفة. فلم يعد هؤلاء ينعمون بمجرد العمل مع الأفراد.

خبرة مشتركة Experience of Commonality

قد يكون لدى كثير من الناس شعور بالتفرد، ومن ثم ، فإن تجميع هؤلاء الناس في مجموعة واحدة يجعلهم يكتشفون أن هناك أُناساً آخرين يحملون نفس الأفكار والمشاعر، ونظرا لأن أفراد المجموعة يشتركون في الهموم والأفكار والمشاعر الشخصية، فقد يندهشون عندما يرون آخرين في المجموعة لديهم نفس الهموم. يستخدم يالوم (2005) Yalom مصطلح "العالمية universality" عند الحديث عن قيمة تجمع الناس معا في مجموعات. نقدم فيما يأتي بعض الأمثلة عن المجموعات، حيث تكون فيها خبرة الجماعية مفيدة.

- الآباء والأمهات الذين مات عنهم أبناؤهم.
- المراهقات الحوامل (سفاحاً).
- الأطفال الجدد في المدرسة.
- المطلقات الجدد.
- مرضى الإيدز.
- الجنود العائدون من الحرب.

التباين الكبير في المصادر ووجهات النظر

Greater Variety of Resources and Viewpoints

من الممكن أن يشارك أفراد المجموعة وجهات نظر متعددة، ومن ثم المزيد من المصادر – سواء أكانت بينهم قواسم مشتركة في المعلومات حل المشكلات، استكشاف القيم الشخصية، اكتشاف أن مشاعرهم متشابهة أم لا. غالباً ما يذكر أفراد المجموعة أن من أكثر فوائد الانضمام إلى مجموعة أو العمل في ظلها هو التباين في وجهات النظر التي يتم التعبير عنها ومناقشتها. وأنه عندما يلتقي اثنان معا، فمن الممكن أن تكون بينهما قواسم مشتركة من المعلومات، أو القيم أو الطرق التي يرى بها كل منهما العالم من حوله. إلا أن الأمر ليس كذلك في مواقع المجموعات – حيث يكون هناك تباين في الآراء والأفكار بين الأفراد، وهذا من شأنه أن يجعل هذه الخبرة شيقة وقيمة

الشعور بالانتماء Sense of Belonging

لقد أوضح الكتاب في الإرشاد النفسي وعلم النفس الحاجة القوية لبني البشر للانتماء (Adler, 1927,Berne, 1964, Glasser, 2000, Maslow, 1962). فالانضمام إلى مجموعة يبدأ بأن يتعرف أحدهم على الآخر، ثم يمكن أن يشبع هذه الحاجة جزئيا (Steen, 2009,Trotzer, 2006, Yalom, 2005) فالأفراد يندمجون مع بعضهم البعض، ويشعرون بأنهم جزء من كل. لقد تبين أن الشعور بالانتماء مفيد في مجموعات مثل المحاربين القدامى، النساء، الرجال، المدمنين المراهقين، المجرمين، الأفراد ذوي الصعوبات، وكبار السن، حيث إن أفراد هذه المجموعات يعلنون عن أن خبرة قبول الآخرين لهم كانت أحد السمات الأكثر أهميةً للمجموعة.

ممارسة المهارات Skills Practice

إن المجموعات تقدم ميدانا للممارسة الآمنة (Capuzzi & Gross, 2009, Johnson & Johnson, 2009) فمن الممكن للأفراد ممارسة مهارات وسلوكيات جديدة في بيئة داعمة قبل تجربتها في مواقف العالم الحقيقي. إن مدى السلوكيات الجديدة المراد استكشافها غير محدود تقريباً، حيث يمارس الأفراد مقابلات الوظيفة ، أو تعلم تكوين صداقات، أو أن يصبح الفرد منهم أكثر توكيدية، أو يبحث عن الترقية، أو يتحدث إلى أناس مهمين في حياته. أو مشاركة الناس بالحقائق الشخصية عن أنفسهم، ومواجهة الآخرين، والحديث عن موضوعات صعبة، والنظر إلى الآخرين أثناء الحديث، الصراخ في وجه الآخرين، الضحك مع الآخرين، الغناء مع الآخرين، أو الاختلاف مع الآخرين، موضوعات التوكيدية، التواصل، الوالدية، الإثراء الزواجي، التدريب على العلاقات بين الموظفين وصاحب العمل، والتدريب على شرطة الشغب – كلها أمثلة على المجموعات التي يجرب فيها الأفراد سلوكيات جديدة.

التغذية الراجعة Feedback

توفر المجموعات للأفراد فرصة الحصول على التغذية الراجعة. فالتغذية الراجعة من المجموعة أقوى من التغذية الراجعة من الفرد؛ لأنه عندما يقدم فرد واحد فقط التغذية الراجعة، فإن المتلقي قد تفوته وجهة نظر هذا الشخص أو يخطيء فهمها، ولكن عندما يقول ستة أو سبعة أفراد نفس الشيء، فمن الصعب أن ينكر الفرد دقة ما يقال. ففي المجموعات يكون فيها تكرار التدريب على السلوك أو تسميعه عنصراً رئيسياً، فإن مقترحات الآخرين، وردود أفعالهم، ومدركاتهم يمكن أن تكون مفيدة. هناك أنواع عديدة للتغذية الراجعة، وأيضاً طرق عديدة لتقديم التغذية الراجعة في المجموعة؛ حيث تتاح للأفراد – دائماً – فرصة سماع الانطباعات الأولى، والانطباعات الحديثة. نظراً لأن التغذية الراجعة يمكن أن تكون جزءاً مفيدا في الإرشاد الجمعي، فإننا كرسنا جزءاً كاملا لتدريبات التغذية الراجعة، وكيفية تقديم التغذية الراجعة الفعالة (انظر الفصل العاشر).

التعلم البديل Vicarious learning

لقد تحدث عدد من الباحثين عن القيمة الإيجابية للتعلم البديل في المجموعات (Day, 2007,Lefly, 2009, Steen et al., 2008, Van Veslor, 2009) حيث تكون لدى الأفراد الفرصة للاستماع إلى هموم كتلك التي لديهم . ففي مناسبات لا تعد أي كثيرة، يذكُر الأفراد أشياء مثل: "هي نفس المشكلة التي أعاني منها". كما يذكر آخرون: " إن الإنصات إلى ما تقوله استثار ما لديَّ مخاوف وهموم".

الاقتراب من الحياة الحقيقية Real -Life Approximation

تقوم المجموعات بتكرار مواقف الحياة الحقيقية بشكل أفضل مما يقوم به الإرشاد الفردي. فقد تحدّث كثيرٌ من الكتاب عن فكرة المجموعات على أنها كون مصغر أو انعكاس للمجتمع (Hagedorn, Hirshhorn, 2005, 2009). يطلق تروتزر Trotzer (2006) على المجموعات اسم "مجتمعات مصغرة" بديلاً مؤقتاً للمجتمع المحلي، أو الأسرة، أو مكان العمل، أو المؤسسة. كما أنه في المناخ الآمن للمجموعة، يمكن تحديد مناقشة الانفعالات، السلوكيات الإنسانية والتعرف عليها، وتعرف الاتجاهات مثل: المواجهة، والصرامة، والخوف، والغضب، والشك، والقلق، والغيرة، حيث إن تعرض الفرد لكل هذا في البيئة الجماعية يمكنه من تعلم طرق إقامة العلاقات، وطرق المجابهة، والتي قد تمتد إلى حياته اليومية.

إن السياق الاجتماعي للخبرة الجماعية مهم من مناحي عديدة، حيث لا يتم التعامل مع سلوكيات أو انفعالات سوء التكيف، والتدقيق فيها وحسب، ولكن يُعطى الأفراد أيضاً الفرصة

لاكتشاف ردود فعل الآخرين الصادقة نحوهم - بشكل أمين - خلال فترة زمنية تُقدر بأسابيع أو شهور.

الالتزام Commitment

إن الالتزام بمحاولة التأثير في هموم معينة يكون أكثر قوة عندما يحدث في نطاق المجموعة. على الرغم من أن الأفراد غالبا ما يقومون بهذه الالتزامات والتعهدات في المواقف الفردية (المرشد النفسي والمسترشد، الممرضة والمريض، والمشرف والشخص الذي يشرف عليه)، إلا أن دافعية تنفيذ هذه الالتزامات والتعهدات ربما تكون أقوى عندما يتعهد بها عدد من الناس، وهذه أحد أهم سمات المجموعات العلاجية مثل مدمني الكحول، مشاهدي مراقبي الوزن/ الرجيم، والمجموعات التي تساعد الناس على التوقف عن التدخين، أو إيجاد وظيفة، أو أن يصبح الفرد أكثر توكيدية. ففي هذه المجموعات، يتعهد الأفراد على الأقل بالتوقف عن سلوكيات معينة ، أو البدء فيها، أو تغييرها. إن الدمج بين الدعم، والتوقعات الدقيقة، والرغبة في عدم خذلان المجموعة دافعٌ قوي - في الغالب لتغيير السلوك.

أنواع المجموعات Kinds of Groups

يعتقد بعض الناس بأن مصطلح مجموعة يشير بشكل قصري إلى الإرشاد النفسي أو مجموعة العلاج النفسي للأفراد ذوي الاضطرابات أو المشكلات. في الحقيقة، هناك العديد من الأنواع المختلفة للمجموعات، ولكل مجموعة أهداف مختلفة أيضا. وقد يشكل القائد المجموعة لمناقشة شيء ما أو اتخاذ قرار بشأن شيء ما، أو الحديث عن واستكشاف مشكلات شخصية، أو إتمام مهمة معينة أو تحقيق هدف معين. فأنت مثلا خلال حياتك المهنية - من المحتمل أن تكون لديك الفرصة لقيادة العديد من الأنواع المختلفة من المجموعات. ومن الممكن تطبيق الأساليب المذكورة في هذا الكتاب على كل أنواع المجموعات، وأيضا على المقابلات، وورش العمل، والدروس التعليمية ، والإرشاد الأسري.

يختلف التربويون في تقسيم المجموعات. فقد وضعت جمعية المتخصصين في العمل الجمعي (ASGW)- والتي تعتبر قسما من أقسام الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي - معايير تدريبية لأربعة أنواع من المجموعات: مجموعات التوجيه / النفسي - التربوي، الإرشاد/ حل المشكلات البينشخصية، العلاج النفسي وإعادة بناء الشخصية، ومهمة/ العمل. كما تشتمل قائمة جلادينج (2008) Gladding لأنواع المجموعات على التوجيه الجمعي، الإرشاد الجمعي، العلاج النفسي الجمعي، مع بعض التصنيفات التاريخية والتقليدية الأخرى. لقد كتب دون ورد (2006) Don Ward المحرر السابق لمجلة المتخصصين

في العمل الجمعي – مقالاً يتحدث فيه عن تاريخ ونشأة الأنواع المختلفة من المجموعات، حيث قال ".. يبدو أيضاً أن تداخل ودمج أنواع المجموعات في نفس الخبرة الجماعية يمثل – على أفضل حال – حقيقة نشأة الممارسة الخاصة بالعمل الجماعي". (P.95).

لقد وضعنا سبعة تصنيفات للمجموعات، بناء على أهدافها المختلفة، حيث إن بعضها يعكس ما يكتسبه أفراد المجموعة، والبعض الآخر يعكس ما سوف يقوم به الأفراد داخل المجموعة.

تصنيفات المجموعات:

1- التعليم.
2- المناقشة
3- المهمة.
4- النمو والخبرة.
5- الإرشاد النفسي والعلاج النفسي.
6- الدعم.
7- المساعدة الذاتية.

مجموعات التعليم Education Groups

غالبا ما يطلب من المتخصصين في الأعمال الخدمية تزويد المسترشدين بمعلوماتٍ عن الموضوعات المختلفة ونقدم فيما يلي بعض الأمثلة :

- يتعلم مسترشدو إعادة التأهيل كيف يستخدمون الكراسي المتحركة.
- يتعلم الطلاب مهارات الدراسة
- يكتسب مرضى السكر المعلومات عن التغذية.
- تتعلم السيدات كيف يحمين أنفسهن من الاغتصاب.
- يتعلم المديرون الإشراف – بشكل أفضل – على الموظفين.
- يتعلم تلاميذ الصف الخامس عن الآثار الضارة لتناول المواد المخدرة.

في كل مجموعة من هذه المجموعات، يقدم القائد المعلومات، ثم يستثير ردود الأفعال والتعليقات من الأفراد، ومن خلال ذلك ، فإنه يعمل أحياناً كمعلم، وأحياناً أخرى كميسر للمناقشة، ومن ثم يصبح من الأهمية أن يصوغ القائد مفهوم هذا الدور الثنائي. إلا أنه لا توجد صياغة محددة لمقدار الوقت الذي يقضيه الفرد في كل دور – حيث إن هذا يعتمد على مقدار المعلومات المراد تغطيتها، ومقدار الوقت المتاح لذلك. وبالمثل، فإنه ليس هناك صياغة محددة لعدد الجلسات أو طول المقابلات. ومع ذلك، فإن مجموعات التعليم غالباً ما تلتقي مرة كل ساعتين إلى ثمانِ ساعات، في حين يلتقي الآخرون لأسابيع، لمدة ساعة أو ساعتين في الأسبوع.

■ **أمثلة** Examples

تتألف هذه المجموعة من 8 طلاب، يريدون التعلم عن أفضل طريقة للدراسة بشكل كفء وفعال، وهذا يستغرق 20 دقيقة من الجلسة الأولى

القائد: حسناً، هيا نتحدث عن الطرق المختلفة لدراسة فصل في كتاب. ما هي الطرق التي تستخدمها للدراسة هذا الفصل؟

جيري: حسناً، أنا أقرأ الفصل، وأضع خطاً تحت العبارات الهامة فقط.

بيل: وأنا أفعل نفس الشيء.

كيفين: أنا أحاول التلخيص ، ولكن هذا يأخذ مني وقتاً طويلاً.

بومي: أنا أقرأ مرتين، على أمل أن أحصل في المرة الثانية أفضل من المرة الأولى.

القائد: دعوني أقدم لكم بعض الأفكار. أحد أفضل الأشياء التي يمكنكم القيام بها هو أن تجلسوا، وتتصفحوا الفصل بحثاً عن الفكرة الرئيسية لما تقرؤوه. غالباً ما يوجد ملخص في نهاية كل فصل. ثم بعد ذلك، حدِّد أنواع الأسئلة التي قد يطرحها الأستاذ. ولو استطعت، تفحص اختياراتك الأخرى، وحاول أن تستفيد من أنواع الأسئلة التي طُرحتْ عليك من قبل. ما رأيكم في هذا؟

بيكي: حسناً، أنا لم أفكر قبل ذلك في تصفح الفصل.

جيم: هذه فكرة جيدة، وأنا أحببتها.

شو: وأنا أيضاً. هل تقترح تدوين الملاحظات أو وضع خط تحت النقاط المهمة؟

القائد: أقترح كتابة سؤال يخلص الموضوع، ثم وضع خطٍ تحت الإجابة. ومع ذلك ، فإن معظم الناس لا يتعلمون من وضع خطوطٍ تحت الأشياء المهمة وحدها.

كيفين: هذا ينطبق علي، حيث إن وضع الخط ليس مفيداً بالنسبة لي على الإطلاق، ولكن أتذكر ما قرأت عندما أُدون الملاحظات.

جيم: أنا أحب هذه الفكرة، فأنا أضع خطاً تحت العبارات، ولكنَّ هذا الأسلوب لم يكن مفيدا. أعتقد أنه من الأفضل تدوين الملاحظات.

إن دور القائد في هذه المجموعة هو تقديم المقترحات والأفكار المفيدة التي تتعلق بطرق الدراسة، ويجعل الأفراد يتشاركون في طرق الدراسة التي تفيدهم/ وتلك التي لا يستفيدون منها.



هذه المجموعة تتألف من خمس سيدات، تزن الواحدة منهن 200 رطلٍ، وتهدف المجموعة

إلى تعليم السيدات عن طريق تعديل السلوك لإنقاص الوزن. فهذا اللقاء هو اللقاء الثاني، وبعد 10 دقائق من بداية الجلسة:

القائد: أخرجن قائمة الأشياء - غير الطعام - التي ترين أنها مفيدة - وهيا نتحدث عن هذه الأشياء.

روندا : أدركت أنني أحب القراءة، على الرغم من أنني لا أقرأ، وأن هناك 3-4 عروض تلفزيونية أحبها أيضاً، كما وضعت في القائمة أن لدي صديقتين تعيشان في ميسوري أرغب في التواصل معهما، إلا أنني لا أفعل ذلك.

فيليز : آه ، هذا شيء غريب، حيث إنني كتبت في القائمة أن لديَّ بعض الصديقات اللواتي يعشن في كاليفورنيا، وأريد الاتصال بهن. هناك شيء آخر أرغب في أن أقوله، وفيه كل النفع لضبط والتحكم في الوزن وهو المشي في الصباح الباكر. فأنا حزينة لأنني لم أخرج للمشي في الصباح لأكثر من عام.

سالي : آه، سوف أمشي معك، فأنا أستيقظ مبكراً ولكن أجلس وأشاهد الأخبار.

القائد : أتمنى أن تجلسا معا بعد اللقاء وتتحدثان في هذا الموضوع وعن القيام به. ماذا عن الأخريات؟ ماذا عنك يا مارجي.

مارجي: قائمتي لا تحمل أي معنى.

القائد: هل تعنين أن الأنشطة التي وضعتيها في القائمة غريبة أو أنك لم تؤديها بشكل صحيح؟ لا أعرف ما تقصدين.

مارجي: حسنا، أنا أقوم بأشياء مثل النوم، والتمرينات، وغسيل السيارة، تنظيف البيت - وأنت تعلم بأنها أشياء تافهة مثل هذه.

القائد: أنا لا أرى أن هذه الأشياء تافهة. في الحقيقة، هيا نتحدث أكثر وأكثر عن كيف تستخدمن "قائمة المعزز" من أجل مساعدتكن. هيا بنا نتحدث أكثر عن نظرية ......

ففي هذا المثال يقوم القائد بالتعليم من خلال تقديم معلومات وتيسير التفاعل باستحضار موضوعات، وتوضيح التعليقات، ومشاركة الأفراد.

مجموعات المناقشة Discussion Groups

ينصب التركيز في مجموعات المناقشة عادة على الموضوعات أو القضايا وليس على الهموم الشخصية لأي فرد من أفراد المجموعة، والهدف من ذلك هو منح المشاركين الفرصة للمشاركة بالأفكار وتبادل المعلومات. وهنا يعمل القائد كميسر، لأنه ليس بالضرورة لديه

معلومات أو معرفة أكثر من الأعضاء عن الموضوع. نقدم فيما يأتي بعض الأمثلة عن مجموعات المناقشة:

- نادي الكتاب.
- مجموعة الأحداث الجارية.
- مجموعة دراسة الإنجيل.
- مجموعة أسلوب الحياة.

تتألف هذه المجموعة من طلاب يتناقشون في "كيف تتغير الأسرة".

القائد: هيا بنا نضع قائمة بالأشكال المختلفة التي توجد فيها الأسر في مدينتنا. يقوم كلٌ منكم بعمل قائمة. (بعد بضع دقائق)، عند النظر إلى قائمتك، ماذا ترى؟

لين: لم أرَ شيئاً غريباً على تكوين الأسرة: أم، وأب، وبعض الأولاد.

دون: أرى أننا بحاجة إلى تقبُّل كل أنواع الأسر.

ميكر: أتفق معك، لأنني أعيش الآن مع أمي، وأتذكر أن الناس سخروا مني في العام الماضي بسبب هذا.

لويس: أعتقد أن هناك تأسداً على الأولاد الآخرين. كيف نوقف هذا التأسد؟

القائد: (يتدخل). انتظر؟ هيا نتحدث عن الأنواع المختلفة من الأسر في هذه الأيام. ربما نتحدث في مرة أخرى عن مشكلة التأسد/ التنمر.

بيلي: الشيء الذي يجعلني مندهشا هو هذا العدد الكبير من الآباء الذين يعيشون وحدهم. ماذا يعرفون عن الأطفال.

إن دور القائد في هذه المجموعة هو توليد المناقشة عن موضوع تغير الأسرة، ونظرا لكونها مجموعة مناقشة، فإن القائد لم يسمح للويس بتحويل تركيز المجموعة للتعامل مع مشكلات التأسد/ التنمر.



إنه اللقاء الشهري لنادي القراءة، ويتم الآن مناقشة كتاب يحمل عنوان الحب والإدمان.

القائد: هيا نقوم بعمل دائرة من 1-10. إذا ما رأيت أن الكتاب كله ممتع، أعطه (10)، وتعطيه (1) عندما لا تحب هذا الكتاب.

ليلي : أنا أعطيه 7

رالف : 9

ستيف : 10

تۆين : 7

سيندي : 8

ليندون :9

القائد : نظرا لأنَّ معظمكم قد أحب الكتاب، هيا نتحدث عمَّا بدا لكم. ما هي أكثر النقاط(اثنين أو ثلاثة) التي استثارتكم؟.

ستيف : في الكتاب أشياءُ كثيرة ساعدتني على فهم العلاقات التي أمرُّ بها الآن. شعرت كما لو أن المؤلفين يتحدثون إلي مباشرة. أرى أن الطريقة التي وصفوا بها الكيفية التي يدخل بها الناس في علاقات غير جيدة – طريقة شيقة.

تۆين: هذا الكتاب يذكرني بالإنجيل وببعض فقراته. ألا ترى أن الإنجيل يعلمك بشكل جيد عن العلاقات.

القائد: أرجو أن نجعل النقاش في آخر الجلسة ، أما الآن فأرجو التركيز على الكتاب.

بالف : أرى أن وصف أنواع العلاقات كان ممتازاً، حيث ساعدني على التفكير في علاقتي القديمة. ففي صفحة 27 – انظرا إلى هذه الصفحة لمدة دقيقة ....

في هذه المجموعة، استخدم القائد التقدير من 1-10 لتوليد المناقشة وفي حالة حدوث المناقشة ، يجعل القائد الأعضاء يُركزون على الموضوع ولا يَحيدون عنه – وهو الكتاب الذي قرأه الأعضاء.

مَجْموعات المهمة Task Groups

مجموعة المهمة هي مجموعةٌ الهدف منها هو إنجاز مهمة ما، مثل الحديث عن أحد المرضى في عنبر العلاج النفسي، حل الصراع بين النزلاء في أحد البيوت، أو وضع سياسات لمدرسةٍ ما. هذا النوع من المجموعات يلتقي عادةً مرة أو مرات قليلة، وتنتهي المجموعة عند إنجاز المهمة. ومن أمثلة مجموعات المهمة: لقاءات الهيئة ، لقاءات الأعضاء في كلية ما، لقاءات أفراد إحدى الشركات، جلسات التخطيط، ولقاءاتٌ لاتخاذ قرارات ما. وفي مجال الأعمال، فإن المجموعة البؤرية نوع من مجموعات المهمة، حيث تستخدم لتقييم المنتجات، أو إدراك المنتجات.

إن القائمة التالية تعطيك فكرة أفضل عن مجموعات المهمة:

- أعضاء النادي يختارون قائمة المرشحين من المرشحين.
- الوالدان يضعان القواعد والسياسات.
- المتخصصون المعنيون بعلاج أحد الطلاب (على سبيل المثال المرشد النفسي، اثنان من المعلمين، أخصائي اجتماعي، ومنسق التربية الخاصة).
- المتخصصون الذين يشاركون في وضع تقرير نهاية العام.
- لجنة تقرر مكان طريق علوي جديد.
- المواطنون الذين يريدون عمل أي شيء لعودة الجنود.
- الطلاب أو المعلمون يتحدثون عن طرقٍ للحد من العنف في فناء المدرسة.
- الطلاب أو المعلمون يحاولون تغيير بعض السياسات في المدرسة.

يتمثل دور القائد في مجموعة المهمة في ألا يجعل المجموعة تحيد عن المهمة، وييسر المناقشة والتفاعل. ففي بعض مجموعات المهمة ، يظل أفراد المجموعة مركزين على المهمة مع قليل من التدخل من قبل القائد، لذا، فإن دور القائد ميسرٌ أكثر منه أي شيء آخر. وفي البعض الآخر من مجموعات المهمة، تصبح المناقشة غير مركزة أو تنشأ الصراعات بين الأعضاء. وفي هذه الحالات، يتدخل القائد ويعيد المجموعة مرة أخرى إلى المهمة. يوضح ستانلي Stunley (2006) أهمية التدريب بالنسبة لقادة المجموعات (في مجموعات المهمة)، حيث يتم فيه اتخاذ قرارات هامة.

■ **أمثلة** Examples

هدف المجموعة هو مناقشة الموقف المعيشي لأوسوالدو Oswoldo (فالطفل حالياً نزيل في ملجأ للأزمات الطارئة)، حيث حدث حوار بين مدبرة البيت وأم الطفل، والأخصائي الاجتماعي، والمرشد النفسي. قائد المجموعة هو الأخصائي الاجتماعي.

الأم: أريد أوسوالدو أن يعود إلى البيت، فهو ابني، والبيت هو المكان الطبيعي الذي ينبغي أن يعيش فيه معي.

مدبرة البيت: أوسوالدو لم يكن متعاوناً هنا، ومن ثم لا أرى أنه مستعد الآن للعودة إلى البيت.

الأم: (بصوت ضعيف). أنا لا يهمني ما تقولين. أعتقد أن البرنامج هنا قاسي. ينبغي أن يُسمح له بالاتصال بالأسرة في أي وقت ومتى شاء، كما أن سياسة الزيارات ينبغي أن تتغير. دعونا نتحدث في هذا الموضوع!

القائد: (رأى أنهما قد خرجتا عن المهمة). انتظرا قليلا. فلنعُد إلى المهمة مرة أخرى، وهي ما إذا كان أوسوالدو مستعداً الآن للعودة إلى البيت.

المرشد النفسي: لقد رأيت أوسوالدو خلال خمس جلسات، ومازال شديد الغضب كطفل، ومن وجهة نظري أنه لن يؤدي بشكل جيد في البيت.

القائد: لماذا لا تخبرنا أكثر وأكثر عن تفاصيل وجهة نظرك هذه، وما تراه يصب تماماً في مصلحة أوسوالدو ؟



هدفُ هذه المجموعة هو اختيار أحد المتقدمين الثلاثة لشغل وظيفة شاغرة في شركة صغيرة. ولكي يتم اتخاذ القرار، فإن المديرة جمعتْ ستة من الهيئة لمناقشة المقابلات:

مونتيل: أرى أننا بحاجة إلى سيدة، لذا أرى أن نختار سارة.

شيري: أنا أتفق معك في أننا بحاجة إلى سيدة أخرى.

توم: (غاضب). لحظة من فضلكما ! هذا خطأ تماماً. لماذا إذاً قابلتما اثنين من الرجال طالما تريدان قبول سيدة للعمل؟ نحن لم نقل أي شيءٍ عن هذا.

المديرة: (تدرك أن الموقف أصبح متأزماً). دعونا نتحدث عما نريد. أعتقد أن وجهة نظركم واضحة الآن. نحن لم نتخذ قراراً باختيار سيدة. ومع ذلك، فكل الخيارات مطروحة، وأنا أرى أن اختيار السيدة هو الاختيار الأمثل. هيا نبحث في نقاط القوة والضعف لدى كلٍ من المرشحين.

فيليب: أنا لا أحب أن تكون سارة مدخنة، فلا أحد بيننا يدخن. في الحقيقة، ينبغي أن نجعل السكرتيرة تتوقف عن التدخين.

توم: أنا أتفق معك. هل نفعل ذلك. هيا بنا نضع سياسة للتدخين (متوجها للمديرة). كيف نمرر هذه السياسة ؟ أنا لدي اقتراح.

المديرة (تدرك أن المجموعة ابتعدت عن المهمة الأساسية) انتظروا جميعاً! نحن هنا لنتخذ قراراً بشأن المرشحين الثلاثة. نحن نريد أن نختار أحدهم. من الممكن في الاجتماع واللقاء القادم أن نضع سياسات عن التدخين أو أي شيء آخر. هيا ننظر في نقاط القوة والضعف لدى كلٍ من المرشحين.

في كل مجموعة من هذه المجموعات ، أوضح القائد نوع المهمة، وجعل أعضاء المجموعة يركزون في هذه المهمة ولا يحيدون عنها.



نحن نوصي أولئك المهتمين بمجموعات المهمة قراءة كتاب هولس – كيلاكي ورفاقه Hulse Killacky et al (2001)، الذي يحمل عنوان تفعيل مجموعات المهمة في عالمك. فهذا مرجع ممتاز. كما أن لفان فيلسر Van Velsor (2009) مقالاً عن مجموعات المهمة في المواقع الدراسية.

المجموعات التطورية، والمجموعات الخبراتية

Growth Groups and Experiential Groups

الأفراد الذين يرغبون في المرور بخبرة الانضمام إلى مجموعة، والذين لديهم الدافع لتعلم المزيد عن أنفسهم – يستفيدون في الغالب من المجموعات التطورية. لقد كانت مجموعات التدريب Training Groups من أوائل أنواع المجموعات التطورية، حيث أقيمت في ولاية مين Maine عام 1947. وتعد مجموعات الحساسة Sensitivity Groups، ومجموعات الوعي Awareness Groups، ومجموعات المواجهة Encounter Groups من المجموعات التطورية. هذه المجموعات التطورية تقام في مواقع مثل المدارس، الجامعات، المراكز المجتمعية، والمراكز الترويحية. ففي هذه المجموعات، يُعطي الأعضاء الفرصة لاستكشاف وتنمية الأهداف الشخصية ، كما تُعطي لهم الفرصة للوصول إلى فهمٍ أفضل عن النفس وعن الآخرين. هذه الأهداف تشتمل على التغيرات في أسلوب الحياة، والوعي بالذات وبالآخرين، وتحسين التواصل البينشخصي ، وتقييم القيم – كل ذلك يتحقق في مناخ من المشاركة والإنصات. كما أنه في المجموعات التطورية ، يتم الإرشاد النفسي حيث تظهر على السطح قضايا مختلفة.

وتعد المجموعة الخبراتية أحد أشكال المجموعة التطورية، حيث يصمم القائد الأنشطة الخبراتية للأعضاء ، وغالباً ما يتم تنفيذ هذه الأنشطة في الخارج ، وتنطوي على التحديات الجسمية ، وروح المخاطرة، والتعاون بين الأعضاء. ويعتبر "منهج الحبل التعليمي Ropes Course" هو الأكثر شهرةً من بين هذه الأنشطة التي تنطوي على الحبال. إذا لم تكن تعلم شيئا عن منهج الحَبْل التعليمي، فإننا نقترح عليك البحث عن المصطلح في الشبكة العالمية (الانترنت)، وأن تقرأ عن الأنواع المختلفة من مناهج الحبل التعليمية.

■ **أمثلة** Examples

تتآلف هذه المجموعة من 10 أفراد من المراهقين ، خرجوا لتنفيذ منهج الحبل التعليمي، وقد استكملوا نشاطين.

القائد: ماذا تعلمت حتى الآن؟

بوز: أن الخوف يكون في العقل أكثر.

إيدين: أتفق معك ، فأنا لم أتخيل أبداً أنني أستطيع ممارسة القفز من العمود المرتفع في الماء. ولكن عندما رأيت أميل تفعل ذلك، رأيت أنني أستطيع أن أفعل ذلك أيضاً.

ستيف: لقد كان للمجموعة دورٌ هامٌ في دعمي وتشجيعي، فقد كنت مرعوباً، إلا أن الجميع شجعني، وأخبروني أنني أستطيع أن أمارس هذه الرياضة. هذا التشجيع ساعدني كثيراً.

القائد: أنا أريد منكم الحديث عن قيمة الدعم الجماعي، ولكن في البداية أعلق على ما قاله بوز من أن الخوف في العقل.



الهدف من هذه المجموعة هو الحديث عن القيم (من الممكن تكوين هذا النوع من المجموعات في المدرسة، أو الكنيسة، أو مركز للشباب).

القائد: اليوم، سوف نتحدث عن أشياء تعدها أنت ذات قيمة. أولا، دعونا نقف في صف واحد خلف سيرج Serj (وقف الجميع في وسط الحجرة، وفي صف منظم، وقف القائد في الأمام بحيث يراه الجميع). سوف أبدأ العد إلى ثلاثة، وعندئذ، سوف أطلب منكم التحرك إلى المكان الذي يُعبر عن أسلوبك. فالجدار الذي على يسارك يُعبر عن المنفق Spender، والجدار الذي على يمينك يعبر عن المدخر Saver. بمعنى، لو كان معك مال في أي وقت من الأوقات وأنفقته، إذا عليك أن تتحرك نحو الجدار الذي على يسارك، أما إذا أنفقت بعضه وادخرت البعض الآخر، فعلك أن تقف في المنتصف، وهكذا. أفهم الجميع؟ (أومأ الجميع بأنهم قد فهموا). حسناً: واحد، اثنان، ثلاثة (تحرك الجميع).

القائد: أي تعليق.

دوج: أنا سعيد عندما علمت أنني لست المنفقة الوحيدة، فأمي دائماً تقول لي أنت تنفق، وتنفق، وتنفق.

توني: كنت أتمنى أن أكون منفقا، فأنا دائما أدخر أموالي. وهذا هو السبب الذي جعلني أتحرك نحو هذا الجدار. هل أنتم دائما أيها المنفقون قادرون على الإنفاق؟

القائد : (بعدما أعطى الفرصة للتعليقات). إن الهدف الرئيسي من هذا هو أن نرى الناس مختلفين، ونساعدكم على فهم لماذا أنت في هذا المكان دون غيره من الأماكن الأخرى. هيا نتحدث عن أسلوبك وعما إذا كنت تريد التغيير.

في كل مثال من هذين المثالين، قام القائد باستهلال الأنشطة التي جعلت الأعضاء يركزون على الاستكشاف الذاتي والتطور الشخصي.



مجموعات الإرشاد والعلاج النفسي Counseling And Therapy Groups

تختلف مجموعات الإرشاد النفسي والعلاج النفسي عن المجموعات التطورية في أن الأعضاء يأتون إلى المجموعة بسبب مشكلاتٍ معينة في حياتهم. غالباً ما يقود المرشدون النفسيون في المدرسة مجموعات الإرشاد النفسي للطلبة الذي لديهم مشكلات متعددة في البيت ، أو في المدرسة أو مع الأصدقاء. يجعل القائد في هذه المجموعات الأعضاء يركزون على مختلف الأفراد وعلى مشكلاتهم، ثم يحاولون مساعدة بعضهم البعض ، بتوجيهٍ من القائد. ومع الوقت، يلعب القائد دور المهيمن، من خلال توجيه الجلسة لكي يجعلها أكثر إنتاجية.

أما مجموعات العلاج النفسي، فهي للأعضاء الذين لديهم مشكلات حادة، وتشتمل أمثلة هذه المجموعات على الآتي:

- المرضى الذين لديهم اضطرابات انفعالية وفقاً للتشخيص.
- المراهقون في الأماكن المؤسساتية.
- الأفراد الذين لديهم اضطرابات في الأكل أو بعض أنواع الإدمان.
- الأفراد الذين يعانون من نوبات الهلع.
- الأفراد الذين تم التحرش بهم جنسياً.

من الأهمية بمكان إدراك أن خبراء المجموعة لا يتفقون على الطريقة التي تجري بها مجموعات الإرشاد النفسي والعلاج النفسي، حيث تتباين الآراء بشكلٍ كبير فيما يتعلق بدور الأعضاء، ودور القائد، والأسلوب المناسب ، واستخدام النظرية في المجموعة. يعتقد البعض أن الأعضاء مسؤولون عن معظم العلاج النفسي، مع التشجيع من قبل القائد (Rogers, 1970, Yalom, 2005) . في حين يرى البعض الآخر أن مدخل المواجهة التصادمي العدواني هو الأفضل كما في المجموعات الثقافية للرفاق الإيجابيين (Vorrath,1974). يعتقد البعض بأن العلاج النفسي الفردي الذي يقوم به القائد – في حين يلاحظه كل أفراد المجموعة – مفيد جداً (Dyer & Vriend, 1980, Perls, 1969) فبعض القادة يتبعون أحد المداخل النظرية بشكل صارم، مثل العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني Rational emotive behavior therapy أو التحليل التفاعلي Transactional Analysis (TA)، أو النظرية السلوكية Behavioral Theory، في حين لا يستخدم البعض الآخر أياً من نظريات الإرشاد الفردي كأساس نظري يستندون عليه في عملهم، ولكنهم يعتقدون في قوة التفاعل الجماعي – المشاركة، والتشارك والانتماء – على أنه العامل الرئيسي في التغيير (Yalom, 2005).

إن نموذج القيادة لمجموعات الإرشاد النفسي والعلاج النفسي يعتمد على تأثير العلاج النفسي (Jacobs, 1994)، وهو مدخلٌ نشط، ومتعدد الحواس، ويستند إلى نظريةٍ في الإرشاد النفسي. ففي هذا المدخل ، يكون القائد مسؤولاً بشكل رئيسي عن التأكد من أن الأفراد يعملون في القضايا التي تقدم أفضل المساعدات الممكنة. فالقائد يفعل كل ما في وسعه – أحياناً يستخدم مدخلات الأفراد الآخرين وأحياناً يجري العلاج النفسي، والآخرون ينظرون، ويستمعون إليه، ومن آنٍ لآخر يشاركونه. إننا في هذا الفصل وفي الكتاب كله سوف نتحدثُ عن كيف نستخدم مدخل العلاج بالتأثير ولماذا هذا المدخل يناسب بشكلٍ جيد معظم مواقف الإرشاد الجمعي

■ **أمثلة** Examples

تتكون هذه المجموعة من 5 سيدات، يتعرضن للإساءة الجسدية من قبل أزواجهن بشكلٍ دائم. نحن الآن بعد مرور 20 دقيقة من بداية الجلسة الثانية.

القائد: تحدث عددٌ منكن عن مفهوم الذات الضعيف لديهن. فبدلاً من الحديث عن مفهوم الذات فقط، أود من إحداكن أن تتطوع للعمل على مفهوم الذات لديها، في حين تبقى الأخريات صامتات ، يستمعن لها، ويحاولن مساعدتها.

كاثيلين: أنا من سأتطوع، لأني أشعر بضعفٍ شديد في مفهومي لذاتي، ولكنني خائفة.

القائد: أعتقد أننا جميعاً نتفهم مخاوفك، لماذا لا تبدئين بالحديث عن نفسك وتربيتك؟

كاثيلين: كان ينتابني شعور بأنني لا قيمة لي. فقد كان والداي يفضلان أخي وأختي. كثيراً ما كانا يخبراني بأنهما لو علما أنني سأكون بهذه الفظاعة، ما فكرا أبداً في إنجابي. (بدأت في البكاء).

جودي: ابنة عمي التي تعيش في كليفلاند أخبرتني أنها تشعر أيضاً بمثل هذا الشعور. وفي اليوم التالي روت لي القصة. فقد قالت ....

القائد : (بصوت لطيف)، جودي دعينا نتحدث عن كاثلين. كم واحدة منكن يشعرن بما تشعر به كاثيلين الآن؟ (رفعت السيدات أيديهن جميعاً).

سولين: كاثلين، أنا أصرخ كل ليلة لأنام، يبدو أن هذا ما تعودت عليه، بل ما تربيت عليه.

كاثيلين: هل تفعلين ذلك؟ وأنا أيضاً. فأنا أشعر أن أي شيء يقع هو في الأصل خطئي أنا...



تتكون هذه المجموعة من 5 مراهقات حاولن الانتحار. نحن الآن بعد مرور 15 دقيقة من الجلسة الثالثة، وتتناقش الأعضاء في علاقتهن مع الوالدين.

كارل: من المفترض أن تكون هناك رعاية من الوالدين على الأقل! يا للجحيم، لم يأتِ والدي لرؤيتي منذ أن أتي بي إلى هنا. عندما جاء بي إلى هنا، قال لي "هذا كل ما أستطيع أن أفعله معك ".

دايون: أنت محظوظة ، فعلى الأقل لك أب. أما أمي فلم تستمر مع أي رجل. أنا لا أستطيع تحمل هذا.

القائد: (يبدو عليها الاهتمام). انتبهن ، من الممكن أن نجلس هنا ونتحدث عن الأشياء السيئة، ولكن لا أرى فائدةً من هذا. ما رأي بقية أفراد المجموعة.

ترودي : أرى أن نتعلم أن تكون نظرتنا لأنفسنا إيجابية بغض النظر عما يقوله الآباء والأمهات أو ما يفعلونه. كما قلت في المرة السابقة، ينبغي علينا جميعاً مجابهة مشاعرنا.

القائد : دعونا نركز على ما نحمله من مشاعر تجاه أنفسنا، وننظر كيف يمكن أن نغير مشاعرنا من خلال تغيير بعض الحديث الذاتي (السلبي) الموجود في رؤوسنا. أنا أريد من كل واحدة منكن أن تفكر في الأشياء السالبة التي تقولها لنفسها على مدار الأسبوع، وسوف أكتب هذه الأفكار على السبورة ، وأبين لكن كيف تقُلن لأنفسكن كل أنواع الأشياء السيئة التي ليست صحيحة في الأصل.

في المثال الأول، لم تظهر أي نظرية معينة، على الرغم من أن القائد كانت تفكر بلغة نظرية أدلر، العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني، أو التحليل التفاعلي. أما في المثال الثاني، فقد كانت القائد تستخدم العلاج النفسي بالتأثير (الكتابة على السبورة) والعلاج السلوكي الانفعالي العقلاني لمساعدة المراهقات على فحص ودراسة مفهوم الذات المنخفض لديهن (لو كنت طالباً مبتدئاً، ربما لا تعرف كثيراً عن المداخل التي ذكرناها، وهذا لا يمثل أهمية كبيرة الآن. المهم الآن هو أن قادة مجموعات الإرشاد النفسي والعلاج النفسي يستخدمون بعض أنواع النظريات ، وليس مجرد التصرف عشوائياً.



مجموعات الدعم Support Groups

تلتقي مجموعة الدعم – والتي تتكون من أعضاء بينهم قواسم مشتركة – بشكل منتظم يوميا، مرة في الأسبوع ، مرة في الشهر، أو مرتين في الشهر. ففي هذا النوع من المجموعات، يشترك الأعضاء في الأفكار والمشاعر ويساعد بعضهم البعض على فحص ودراسة القضايا والاهتمامات المشتركة. إن مجموعات الدعم تمكن الأعضاء من معرفة أن الآخرين لديهم نفس

المشكلات، ويشعرون بنفس المشاعر والانفعالات، ولديهم نفس الأفكار. ومن أمثلة مجموعات الدعم ما يلي:

- ضحايا كارثةٍ طبيعية مثل الفيضان أو الإعصار، والذين يشتركون في مشاعر فقدان الأحبة، أو خسارة الممتلكات.
- الأفراد الذين فقدوا من يحبون.
- الأفراد ذوو الصعوبات الذين يلتقون معا للحديث المشترك عن المشاعر والمخاوف.
- الأفراد الذين يعانون من الإيدز، أو فيروس سي، أو السرطان أو بعض الأمراض الأخرى.
- زوج الأم / زوجة الأب الذين يجدون أن الحديث المشترك عن الصعوبات الخاصة التي يمرون بها في الأسرة – مفيد.
- الأمهات المراهقات اللاتي مازِلن في المدرسة الثانوية، ومع ذلك أنجبن مبكراً (سفاحاً).

إن دور القائد في مجموعة الدعم يتمثل في التشجيع على الشراكة بين المشاركين في المجموعة. كما أن التفاعلات – على أفضل حال – شخصية، ويتحدث الأعضاء مباشرة إلى بعضهم البعض. إن من الأهمية بمكان بالنسبة لقادة هذه المجموعات أن يضعوا بالاعتبار أن المشاركة هي هدف هذه المجموعات ولا يمكن تحقيق هذا الهدف إذا كان القائد أو أي فرد من أفراد المجموعة هو المهيمن عليها.

■ **أمثلة** Examples

تتكون هذه المجموعة من أفراد المجتمع المحلي الذين حدثت لهم كارثة مؤخراً، حيث اشتعلت النار في مسرح، وأودت بحياة 50 فردا ومن بين الأفراد العشرة الموجودين في المجموعة، كان بعضهم في المسرح آنذاك واستطاعوا الهروب والنجاة، وبعضهم فقد حبيباً من جراء هذا الحريق. نحن الآن بعد 45 دقيقة من الجلسة الثالثة:

القائد: كيف تجدون النوم؟

جرى: أنا مازلت لا أستطيع النوم ليلاً، فمازال في مخيلتي غضبة من الرب، ولا أعراف ماذا أفعل.

شيريتا: وأنا لدي نفس الشعور. فأنا لم أذهب إلى الكنيسة منذ هذا الحريق، ولا أعراف إذا كنت سأستطيع العودة مرة أخرى.

القائد: (وقد رأى أن بيل يهز رأسه "لن أستطيع العودة "). بيل ، يبدو أن ما قالته جوي، وشيريتا يؤثر فيك.

بيل: (بأسلوب رقيق ومتردد). نعم أنا متأثر. أرى أن إيماني بالرب كان هو الشيء الذي ساعدني في ذلك، أنا لا أدري لماذا حدث، ولكن أرى أن إيماني هو السبب. أرى أن على جودي وشريتا العودة مرة أخرى إلى الكنيسة.

القائد: هل من تعليق على هذا؟

جاك: لقد أعطاني أحد الرهبان كتاباً أقرأه ساعدني على المجابهة. النقطة المهمة في هذا الكتاب تتمثل في أن عليك الاستمرار ولا تسأل "لماذا حدث هذا". أنا أرى أن الكتاب ساعدني كثيراً، واستطعت النوم الأسبوع الماضي ولأول مرة.

عند هذه *النقطة*، لم يكن هدف *القائد* العمل بشكل علاجي مع غضب الأعضاء نحو الرب، ولكن كان غرضه تيسير التفاعل ، وجعل الأفراد يسمعون كيف قام الآخرون بالمجابهة. الآن، قام القائد بدعوة عضوٍ آخر للمشاركة.

القائد: زاك، ما هو أكثر شيء ساعدك في هذا الموضوع؟

زاك: أنا مازلت مشغولاً. فقد عدت إلى العمل ، أما في المساء، فأنا لا أجلس وحدي، على الأقل في بداية الليل، حيث رتّبت أن أتناول الطعام مع الأصدقاء والأهل. كما أنه لدي خطة لقضاء عطلة نهاية الأسبوع، فأنا أقوم بأشياء قد لا يكون لها أي معنى. فقد قال لي أحد الأصدقاء: "زاك، أنت كُتبت لك حياة جديدة ". وقد كان محقا في ذلك.

جوي: حقيقة، إن سماعي لما تقول كان مفيدا. فأنا بحاجة إلى أن أفعل مثلك. أنا لم أفكر في هذا، وأنني لم أجرب أن أعيش الواقع ، فأنا أعيش في الماضي.

هين: جوي، إنك على قيد الحياة الآن، لأن هذا ينطبق علي أيضا. فمنذ أسبوع أو أكثر، بدأت أعيش حياتي، وشعرت بالفرق. فأنا أعتقد أنه طالما نحن موجودون على هذه الأرض، فإن علينا أن نعيش حياتنا، ونركز فيها، وليس في حياة من ماتوا من الأبناء والآباء (تتوقف وتقول بألم). ولكن صدقني هذا ليس بالأمر السهل.

القائد: أن أتفق مع هين وزاك على أن التركيز على الحاضر والمستقبل هو الطريق الذي ينبغي علينا أن نسلكه. هل من تعليق آخر؟

إن ما يقوم به القائد عمل ممتاز في قيادة المجموعة من خلال السماح للأعضاء بالمشاركة والتعلم من بعضهم البعض. لاحظ أن القائد ليس معنيا بشكل تام في المناقشة. فكثير من *القادة يقعون في أخطاء بكثرة الحديث، وهذا يمنع الأعضاء من المشاركة.*

■ ■ ■

هذه الجلسة الثالثة تتألف من 8 أفراد من كبار السن يعيشون في مركز للاستشفاء

كارل: لم يأتِ أحد لزيارتي في عطلة نهاية الأسبوع هذه.

ثلاثة أعضاء في آن واحد : لم يأتِ أحد؟

كارل: (بحزن). اتصلوا بي في آخر لحظة وقالوا إن هناك شيئاً ما قد حدث ولن يستطيعوا المجيء.

كلود : يا له من شيء سيء. أنا لم أسأل عندك في عطلة هذا الأسبوع لأني تخيلت أنك قد ذهبتِ.

واين: كنت أتمنى أن تأتي إلى حجرتي. كنت سأقضي الوقت معك.

بوب: علينا أن نضع نظاماً يساعدنا على السؤال عن بعضنا البعض أثناء عطلات نهاية الأسبوع. فأنتم تعلمون أن هذه العطلات هي الأصعب.

بيرثا : بالتأكيد.

جيم: أرى أني بدأت الاعتماد على هذه المجموعة أكثر من اعتمادي على أسرتي.

كلود: أنا استمتع بهذه المجموعة لأنكم جميعاً تهتمون ببعضكم البعض. فأسرتي لا تفعل ذلك. فقدوم أفراد أسرتي إلى هنا يمثل عبئاً ثقيلاً عليهم. نعم أنا أحب هذه المجموعة.

القائد (يرى أن ليونا لم تتحدث). ماذا عنك يا ليونا ؟ هل تحبين هذه المجموعة ؟ فأنا لم أعرف أنك في البداية لم تحبي أن تكوني أو تبقي مع هذه المجموعة.

ليونا : أعتقد أنني أحب هذه المجموعة. فنحن نتحدث معاً. فالناس هنا متعاونون أنا سعيدة لبقائي هنا.

إن القائد يفهم أن هدف هذه المجموعة هو استثارة التفاعل بين الأعضاء بحيث يشعر الجميع بأن الآخرين يهتمون بهم. ونظراً لحدوث ذلك بالفعل ، فإنه ظل بعيدا عن المناقشة، إلا عندما يريد التعليق على من لم يشارك في المناقشة إذا ما شعر بأن المناقشة تنحصر في عدد محدد. وفي النهاية، ربما قام القائد باستهلال المناقشة عن اقتراح بوب Bob، والمتمثل في وضع نظامٍ للسؤال عن بعضهم البعض في عطلات نهاية الأسبوع.



تتكون الجلسة الثانية من 8 مراهقات، في الشهر السادس من الحمل (سفاحاً).

القائد : دعنا نتحدث عن أمرين اليوم. الأول- ردود أفعال الرفاق والأهل، والثاني- القرار الذي تتخذينه بشأن الإبقاء على الجنين أو التخلص منه بالإجهاض.

جولي: هل من الممكن أن أبدأ؟

القائد: بالتأكيد.

جولي: حسناً، القرار صعب جداً. فقد رأيت أنني سوف أُبقى على الجنين، ولكن رأيت عرضاً تلفزيونياً يُظهر فتاة تتخلص من الجنين. هل راق أيا منكن هذا العرض؟

باجي، ليندا، ربيكا: نعم رأيناه.

جولي : أنا أريد أن أتخلص من الجنين، ولكن أمي مثل الأم التي في هذا العرض، فهي لا تريدني أن أتخلص من الجنين، حيث ترى أن التخلص من الجنين أمر فظيع (تتوجه إلى القائد) ما رأيك؟

القائد : لا شك أن القرار صعب، خصوصاً عندما تواجهين ضغوطاً من قبل الأسرة بطريقة أو بأخرى. أنا أريد أن نتحدث عن كل القوى الفاعلة في هذا القرار، ليساعد بعضنا بعض. أتمنى أن تدركن حقيقة أنه على الرغم من أن كلاً منكن في نفس الموقف، إلا أن على كلٍ منكن أن تتخذ قرارها. أتمنى أنَّ ما نفعله في هذه المجموعة مفيدٌ وداعم.

سيندي : ولكن ماذا تفعلن إذا وجدتُن ضغوطاً من قبل الأب أو الأم؟ فهما يريدان مني أن أبقي على الجنين، ولكني لا أريد شيئا يذكرني بهذه الفترة من حياتي. هناك كثير من الناس يريدون تبني الأطفال، وأنا لا أريد الطفل.

القائد : (تعرف أن سيندي شخصية قوية، فقد قررت أن تقضي بعض الوقت معها، اعتقاداً منها أن الجميع سوف يستفيدون من ذلك. سيندي. ما الشيء الذي تخافين منه أكثر؟

سيندي: أخاف من ردود فعل والدي. أما غير ذلك، فإنا أرى التخلص من الجنين فكرة جيدة. أنا لم أقل أن عليكن جميعاً فعل ذلك.

القائد: حسناً، يمكنك التعامل مع والديك ومع غضبهما، إلى أي مدى يَصِل غضبهما؟

سيندي: حسناً، سيكونا شديدي الغضب، ولا أعرف ما إذا كنت سأتحمل غضبهما. فأنا أكون في حالة سيئة عندما يغضبان مني.

القائد: سيندي، أريد مساعدتك، ويفهم الجميع من أين تأتي المشاعر (تعلم القائد سيندي وبقية أفراد المجموعة أن الأفكار يمكن أن تحدُث المشاعر).

هذه الصورة الموجزة عبارة عن مثال يوضح كيف أن نوعاً معيناً من المجموعات يمكن أن يتداخل أحياناً مع نوع آخر. على الرغم من حدوث التعلم والإرشاد النفسي، إلا أنها مجموعة الدعم في الأصل.



مجموعات مساعدة الذات Self- Help Groups

آخر نوع من المجموعات نريد الحديث عنه هو مجموعة مساعدة الذات ، وهو نوع مألوف الآن. من يقود هذه المجموعات أناس عاديون، لهم هموم مشتركة ، مثلهم في ذلك مثل بقية الأفراد. يرى الملايين من الناس أن حضور مقابلات لإدمان الكحول ، وهي أكثر أنواع مجموعات مساعدة الذات شهرة قد غير حياتهم. في حين أن كثيراً من مجموعات مساعدة الذات الأخرى تتبع نموذج مدمني الكحول، حيث يستخدمون الخطوات الاثني عشر. لقد أدركنا أن هذه المجموعات لا تستطيع مساعدة الجميع، إلا أنه ينبغي على كل المرشدين النفسيين أن يكونوا على وعي بهذه المجموعات، لأنها ذات قيمة كبيرة لكثير من الناس عبر العالم. فالطلبة الذين ندرس لهم يحتاجون إلى حضور مقابلات مدمني الكحول كجزء من المنهج التعليمي عن الإدمان. وقد أعلن هؤلاء الطلاب عن أن هذه الخبرة كانت من أفضل الأنشطة التعليمية في برنامج الماجستير ككل.

نظراً لأن هذه المجموعة ليس لها قائد دائم ومتخصص، وهدف هذا الكتاب هو تحسين القيادة الجماعية، فلن نركز على مجموعات مساعدة الذات. ومع ذلك، إذا لم تكن تألف هذه المجموعات، فإننا نشجعك على حضور بعض اللقاءات، والقراءة عنها.

الإرشاد الجمعي مقابل الإرشاد الفردي Group Versus Individual Counseling

كثير من الناس يسألوننا: " أيهما أفضل، الإرشاد الفردي أم الإرشاد الجمعي؟ ". وهذا السؤال تصعب إجابته نظراً لاختلاف الناس والمواقف. في بعض الأحيان، يكون أحدهما أفضل من الآخر، وفي أحيان أخرى يكون الجمع بينهما هو الأفضل، ويحقق أعظم فائدة. إن المجموعات بالنسبة لكثير من الناس ذات قيمة عظيمة، وأيضاً يرى بعض الناس أن الإرشاد الجمعي أفضل لأنهم يحصلون على مدخلات وتغذية راجعة من الآخرين، بالإضافة إلى أنهم يتعلمون من خلال الاستماع أكثر منه من خلال التحدث. في حالات كثيرة مع المراهقين، يكون الإرشاد الجمعي أفضل من الإرشاد الفردي لأن المراهقين يفضلون الحديث مع نظرائهم من المراهقين عن الحديث مع الكبار.

كما تبين أيضاً أن المجموعات ذات قيمة كبيرة بالنسبة لأولئك الذين يعيشون في حالة من

الحزن (Humphrey, 2009, Worden, 2009). على الرغم من المميزات العديدة للإرشاد الجمعي، إلا أنه من الأهمية بمكان إدراك أن الإرشاد الجمعي ليس لكل شخص(Corey, 2008). وهذا ما لا يفهمه المديرون في الغالب، وبالتالي يجبرون الأعضاء على الانضمام إلى المجموعة. أو ليسوا على استعداد للعمل في المجموعة وقد يفسدون عمل هذه المجموعة، أو قد يصيبهم ذلك بأذى لأن ضغوط المجموعة قد تجعلهم يقومون برد فعل ما، أو يكشفون عن أنفسهم قبل أن يكونوا على استعداد لعمل ذلك. أيضاً، قد لا يتم عرض مشكلات الفرد بشكل كافٍ في المجموعة بسبب ضيق الوقت. وعندما يدرك قادة المجموعة أن العضو يحتاج إلى أكثر مما يقدمه الإرشاد الجمعي، أو أن هذا العضو سوف يُحدث الفوضى في المجموعة، فإن عليهم إحالة هذا العضو للإرشاد الفردي بدلاً من الإرشاد الجمعي.

استخدام النظريات Use of Theories

يسأل كثير من الطلبة عما إذا كانت هناك نظريات معينة للإرشاد الجمعي. والإجابة " لا ". على الرغم من وجود نعوت كثيرة للعديد من المجموعات مثل المواجهة، العلاج النفسي، والوعي الحسي، السيكودراما، - إلا أن هذه الأسماء تصف ببساطة ما يحدث في المجموعات وليس نظريات معينة للإرشاد الجمعي. ومع ذلك، لا يعني هذا أن القائد لا يستخدم نظريةً ما عند العمل مع المجموعات التطورية، مجموعات الدعم، أو مجموعات الإرشاد النفسي / العلاج النفسي. لقد وضعت النظريات في الأصل للإرشاد الفردي - مثل العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني، التحليل التفاعلي، العلاج المتمركز حول المسترشد، نظرية أدلر، أو العلاج النفسي بالواقع، وقد استخدمت بنجاح مع المجموعات.

وفي هذا الكتاب، نحن نذكر العديد من نظريات الإرشاد النفسي في العديد من الأمثلة، ففي الفصل الذي نتحدث فيه عن الإرشاد النفسي والعلاج النفسي، نحن نناقش كيف يمكن استخدام النظريات، ونخصص فصلا كاملا، وهو الفصل الثالث عشر، لاستخدام نظريات الإرشاد النفسي في المجموعات. لو أردت مزيدا من المعلومات عن نظريات معينة وتطبيقهاعلى العمل الجماعي، فإننا نوصي بأعمال كوري (2008) Corey، وجلادينج (2008) Gladding.

لا يمكن أن نؤكد على أهمية قدرة الفرد على استخدام نظرية الإرشاد النفسي عند قيادة مجموعات الإرشاد النفسي، ومجموعات العلاج النفسي والمجموعات التطورية، حيث إن أولئك الذين ليس لديهم الدراية العملية الجيدة بأحد النظريات على الأقل، لن يستطيعوا قيادة المجموعة بشكل ناجح، وسيكون عملهم ضحلا، بمعنى، لن تذهب المجموعة إلى أبعد من التفاعل والمشاركة السطحية. فإذا ما انهمك الأعضاء أكثر وأكثر في العمل ، فإن القائد الذي ليس لديه قاعدة نظرية يستند عليها يشعر بالعبء الثقيل. وبشكل أفضل، فإن قادة مجموعات

العلاج النفسي لديهم العديد من النماذج النظرية، وهذا يؤهلهم لقيادة المجموعات بشكل ثري (Gladding, 2008)

وعلى الجانب الآخر، فإن هناك أنواعاً معينة من المجموعات لا تحتاج إلى استخدام نظرية عن الإرشاد النفسي. فمثلا، مجموعات التعليم، المناقشة، والمهام تحتاج إلى أن يمتلك القائد العديد من المهارات الأساسية للقيادة لمراقبة وتوجيه تدفق المحادثات والتفاعلات. بالنسبة لمجموعات التدريب على العلاقات الإنسانية، فإنه ينبغي تطبيق بعض نظريات النمو والتنظيم. يتحدث جونسون وجونسون Johnson & Johnson (2009) في هذا الموضوع ويقدم حوارا قويا لاستخدام النظرية مع مجموعات التدريب.

مدخلنا للمجموعات : العلاج النفسي بالتأثير

Our Approach to Croups: Impact Therapy

يقوم مدخلنا إلى المجموعات على قوانين أو مبادئ أثر العلاج النفسي، وهو مدخل متعدد الحواس ، يشير إلى أن التغيير أو التأثير يأتي من التبادلات اللفظية، وأيضا من التبادلات البصرية والحركية (Jacobs, 1994). " فالعلاج النفسي بالتأثير مدخل للإرشاد النفسي يحترم الطريقة التي يتعلم بها المسترشدون، ويتغيرون من خلالها ، وينمون بها. وينصب التركيز على جعل الإرشاد النفسي واضحا، وعيانياً، ويستثير الأفكار وليس غامضاً، ومجرداً، وانفعالياً " (P.1).

العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني، والتحليل التفاعلي، والجشطلت، ونموذج أدلر، والعلاج النفسي، بالواقع، والعديد من الأساليب الإبداعية من أساليب الإرشاد النفسي الإبداعية: دليل توضيحي (Jacob, 1992) . نقدم فيما يأتي المعتقدات الأربعة الرئيسية لأثر العلاج النفسي:

- لا يهتم الناس كثيراً بكونهم يقعون تحت قيادة شخص ما طالما أن هذا الشخص يقود المجموعة بشكل جيد.
- لا ينبغي أن يكون الإرشاد النفسي مملاً.
- ينبغي أن يكون الإرشاد النفسي واضحا وعيانياً.
- المرشد النفسي مسؤول بشكل رئيسي عن العلاج النفسي ولكنه ليس مسؤولا تماماً عن النتيجة.

إن نموذج العلاج النفسي بالتأثير يشجع القادة على أن يكونوا نشيطين، ومبدعين، ومتعددي الحواس.

نظراً لأننا نقيم العديد من ورش العمل في كل أنحاء البد أو الدولة، فإن كثيراً من المشاركين يعبرون عن امتنانهم لسماع أنه مسموع أو مستحب أن يكون المرء نشطاً عند قيادة المجموعات. نحن نرى أن على المرشد النفسي أن يشعر بأنه مسؤول، وأنه يقود معظم المجموعات باستخدام النظريات والأساليب التي تجعل الجلسات شيقة ومنتجة. أيضاً، فإن لدى القائد – من خلال كونه نشطا ومتعدد الحواس – فرصةً كبيرة لإشراك المزيد من الأفراد. نحن – في هذا الكتاب – سنستخدم العديد من الأمثلة التي تستند إلى النظريات، والأمثلة متعددة الحواس لإعطائك فكرة جيدة عن نموذج أثر العلاج النفسي، ولإعطائك الفرصة لاستخدام شخصيتك وإبداعك لجعل المجموعات مفيدة وممتعة.

الإرشاد الجمعي في السياق متعدد الثقافات

Group Counseling in A Multicultural context

تؤكد العديد من برامج الإرشاد النفسي على الإرشاد متعدد الثقافات، ويحتاج الكثير إلى برامج تعليمية في هذا الموضوع. لا شك في أنه في مجتمع اليوم، يُعتبر فهم الفروق الثقافية ضرورةً، خصوصاً للمرشدين النفسيين الذين يقودون مجموعات بها أفراد من خلفيات ثقافية متنوعة. يذكر كوري (2008) Corey أن " العمل الجماعي متعدد الثقافات ينطوي على استراتيجيات تغرس فهم وتقدير التنوع في مجالات الثقافة، العرق، النوع، السلالة، الطبقة ، الديانة، والتوجه الجنسي " (P. 17)

نظراً لأن هذا الكتاب عن مدخل القيادة النشطة ، فإننا نريد التأكيد على أن القائد ينبغي أن يضع في اعتباره دائماً الخلفيات الثقافية المختلفة للأعضاء. على سبيل المثال، ينبغي أن يكون المرشدون النفسيون الذين يعملون مع الطلبة الآسيويين ، والطلبة من ثقافات أخرى – على وعي بأن هؤلاء الأفراد قد يتسمون بالهدوء في البداية من قبل الإذعان للقائد، واحتراماً له. ومن ثم، فإن استخدام أسئلة غير تهديدية في بداية الجلسة قد يكون مفيداً (Anderson, 2007). يحتاج القائد إلى أن يكون على وعي بالقضايا التي تتعلق بالأمور الثقافية ، والنوع، والسن ، والتوجه الجنسي. ومن الناحية الأخلاقية ، نحن مضطرون إلى اكتساب المعرفة والمهارات الضرورية للعمل في السياق متعدد الثقافات (Corey, 2008,Delucia -Waack & Doingon, 2004, Sue & Sue, 2003).

لقد وضعت جمعية المتخصصين في العمل الجمعي Association for Specialists in Group work مجموعة معتمدة من الخطوط الإرشادية – " مباديء للعاملين في المجموعة التنافسية – المتنوعة " للعمل الجمعي على شبكة الانترنت. هذه الخطوط الإرشادية تُلخص ما يحتاج قائد المجموعة إلى معرفته فيما يتعلق بالإرشاد النفسي للأفراد متنوعي الثقافات. فإذا

رأيت أنك لست على دراية جيدة بالقضايا متعددة الثقافات واعتبارات الإرشاد النفسي، فإننا نوصي وبشدة أن تسعى في طلب وُرش عمل، وقراءات، وخبرات حياتية والتي من شأنها أن توسع من فهمك. كما نوصيك بقراءة كتابين هامين في هذا الموضوع، الكتاب الأول لدلوشيا – ووك ودونيجيان (2004) Delucia - Waack & Donigion بعنوان: "ممارسة العمل الجمعي متعدد الثقافات"، والكتاب الآخر، وهو لسالازر (2009) Salazar بعنوان "قيادة المجموعات ذات الثقافات المتعددة". كما يمكنك الحصول على العديد من المقالات عن الإرشاد النفسي متعدد الثقافات في دورية المتخصصين في العمل الجمعي. وفي الفصل السابع عشر من هذا الكتاب عن الفئات الخاصة، نحن نعرض للعديد من القضايا التي تتعلق بالعمل الجمعي مع الأفراد ذوي الخلفيات الثقافية المتعددة.

أساليب القيادة الجماعية Group Leadership Styles

هناك العديد من الكتابات عن أسلوب القيادة،(Gapuzzi & Gross, 2009, Corey et al., 2009, Johnson & Johnson, 2009, Posthuma, 2002).. إن أسلوب أو دور القائد يعتمد دائماً على الهدف من المجموعة. وكما ذكر جلادينج (2008) Gladding ، فإن "معظم القادة الفعّالين في المجموعات يُظهرون براعات متنوعة "(P.76). ومع ذلك، فإن بعض الناس تعلموا أسلوباً واحداً فقط في القيادة، بغض النظر عن نوع المجموعة التي يقودونها. كما أن كثيراً منهم يقومون بنمذجة أسلوبهم القيادي في المجموعة بناءً على أسلوب القائد الجمعي الذي تعلموه في الجامعة، وهذه ليست بالفكرة الجيدة لأن المجموعات في برامج التخرج قد تختلف كثيراً عن المجموعات في المدارس العامة، أو في أماكن إعادة التأهيل، أو في السجون، أو في أماكن الصحة العقلية.

إن معظم الجدل المثار حول القيادة يرتكز على مدى نشاط القائد، واستخدامه للأسلوب التوجيهي والبنائي. إلى وقت قريب كان كثير من التربويين مترددين في أن يطلبوا من الطلبة أن يكونوا نشطين وتوجيهيين. ولقد تشابه هذا الموقف مع الذي وُجد في عام (1960) فيما يتعلق بالإرشاد الفردي عندما تجادل التربويون بشأن الاستحقاقات النسبية للإرشاد النفسي التوجيهي، وغير التوجيهي. أما الآن، فإن معظمَ التربويين يُشجعون طلابهم على أن يكونوا نشطين وتوجيهيين بشكل معقول في الإرشاد الفردي.

أما فيما يتعلق بالإرشاد الجمعي، فإننا نرى أن الأسلوب النشيط في القيادة مفيد لمعظم المجموعات. ونحن لدينا إيمان راسخ بما قلناه سابقا: لا يهتم الناس كثيراً بكونهم يقعون تحت قيادة شخص ما طالما أن هذا الشخص يقود المجموعة بشكل جيد. إن معظم الأفراد في المجموعات يحتاجون إلى بعض التنظيم، والبناء، والتوجيه. حقيقة، يتوقع معظم الأفراد في

المجموعة أن يكون هناك قائد، وأن هذا القائد هو الذي يقود المجموعة، وهذا ينطبق على كل المجموعات في المدارس، والمستشفيات، والسجون، وأماكن الصحة العقلية، ومراكز إعادة التأهيل، وأيضاً مع مجموعات تركز على قضايا معينة مثل المجموعات التي تُعنى بالطلاق، أو الإساءة، أو المحارم، أو الإدمان.

مداخل توجيه القائد مقابل توجيه المجموعة

Leader - Directed Versus Group - Directed Approaches

هناك سؤال يتعلق بهذا الموضوع الخاص بأسلوب القيادة ويتمثل فيما إذا كان المدخل يوجهه القائد أم توجهه المجموعة. كثير من الكتاب يتحفظون على المدخل الذي يوجهه القائد (Uzzi & Gross, 2009, Posthuma, 2002). أحد التحفظات التي يأخذونها على هذا المدخل هي أن الأعضاء، سوف يلبون مطالب القائد والعكس صحيح. فالقادة الفعالون الذين يتبعون نموذج توجيه القائد لا يطلبون من الأعضاء اتباعهم كما لو كانوا معلمين روحانيين، ولكنهم يقودون المجموعات بأسلوب يثمنه الأعضاء. إن أسلوب القيادة الموجه يخدم شخصية القائد. إلا أنه يعني ببساطة أن القائد يتفهم احتياجات الأعضاء ويقوم ببناء المجموعة لإشباع هذه الاحتياجات والوفاء بها.

أما القادة الذين يستخدمون المدخل الموجه بالمجموعة غالباً ما يُسلمون إدارة المجموعة للأفراد ويجعلونهم يحددون الاتجاه والمحتوي، وهذا شيء يُقدره الأفراد في المجموعات. ومع ذلك، فإن هذا المدخل قد يكون مضيعةً للوقت في بعض الأحيان، خصوصاً بالنسبة للمجموعة التي لا تلتقي سوى مرة واحدة، أو جلسات قليلة. فالأعضاء في الغالب لا يعرفون ماذا يريدون. على سبيل المثال، فإن آباء وأمهات المراهقين في مركز علاج الإدمان أو ضحايا بعض الكوارث غالباً ما يحضرون إلى المجموعة للحصول على المساعدة، ولكن لا يعرفون مدى فائدة المجموعة. قد يكون الأسلوب الموجه بالقائد ذا أهمية كبيرة من خلال تقديم بناء المجموعة، والأسئلة التي تستثير التفكير، والتدريبات الجماعية.

السؤال هنا ليس عمّا إذا كان المدخل يُوجهه القائد أم توجهه المجموعة، ولكن عمن هو المسؤول عن المجموعة – القائد أم الأعضاء، نحن نعتقد أن القائد هو المسؤول عن المجموعة. وكما يقول تروتزر Trotzer (2006).

"إن القادة – نظرا لتدريبهم، والتزاماتهم المهنية – يمكن وصفهم بالإهمال إذا لم يمارسوا مسؤوليتهم لمنع النواتج السالبة في المجموعة. من الممكن أن يتقاسم القادة المسؤولية إلى أقصى درجة، ولكن لا يمكن أن يتخلصوا من مسؤوليتهم. إن القيام بهذا يقوض تماما طبيعة مهنة المساعدة، وهذا ضار بالتدخل العلاجي الإيجابي. لابد أن يكون لدى القادة الرغبة في تحويل الموضوعات واتجاهات الحديث

التي تتشكل في المحتوى السلبي والضار(Blaker & Samo, 1973) لابد أن تكون لديهم الرغبة في التدخل لحماية الأعضاء، والعمل. كفاحص للحقيقة إذا لم تقم المجموعة بعمل ذلك. وكما ذكر لاكين Lakin (1969)، لابد من ممارسة المسؤولية عن وعي، ولابد أن يقوم القائد بنمذجة هذه المسؤولية إذا ما أردنا أن تكون المجموعة مؤهلة كعملٍ علاجي مهني ومتخصص"(P. 128).

على الرغم من مسؤولية القائد ، فإن مقدار القيادة سوف يعتمد على نوع المجموعة وتكوين أعضائها. بالنسبة لمجموعاتٍ معينة ، فإن القائد قد يريد من الأعضاء توجيه المجموعة، وبالنسبة لمجموعات أخرى، قد يريد القائد أن يأخذ على عاتقه المقدار الأكبر من التوجيه. إن من الأهمية بالنسبة للقائد تذكُّر أن مقدار القيادة النشطة يمكن أن يتباين وفقاً لمرحلة المجموعة. ففي المرحلة الوسطى للعديد من أنواع المجموعات، يصبح الأعضاء على وعي تام بالكيفية التي تسير بها المجموعة، ولذا ينبغي عليهم المشاركة بفعالية ونشاط في اختيار الموضوعات والاتجاهات.

أساليب القيادة البينشخصية مقابل الذاتية

Interpersonal Versus Intrapersonal Leadership Styles

هناك طريقة أخرى يمكن من خلالها النظر إلى أسلوب القيادة، وهي أن تكون القيادة بشكل متصل، حيث تركز بعض الأساليب على المجموعة ككل، في حين تركز أساليب أخرى على أفراد المجموعة. يذكر كوري (2008) Corey أن "القائد الموجه بالأسلوب البينشخصي" يركز على الوقت الحاضر، والتفاعلات بين الأعضاء، وعلى الصعوبات في تنمية العلاقات البينشخصية الفعالة داخل المجموعة " (P.82). في حين أن القائد الموجه بالأسلوب الذاتي يركز بشكل أساسي على احتياجات واهتمامات الأعضاء.

إن تفهم كلا الأسلوبين للقيادة هام للغاية. فلا بد أن يكون القادة قادرين على تكييف الأسلوب وفقاً لهذا المتصل، بناءً على نوع المجموعة، واحتياجات الأعضاء، والديناميكيات التي تحدث داخل المجموعة. من الممكن أن تفكر في هذا المتصل على أنه مقياس من 1-10:

البينشخصي التركيز على العملية الجمعية									الذاتي التركيز على القضايا الشخصية
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

عندما يكون الهدف من المجموعة هو تحسين العلاقات بين الأعضاء أو إنجاز مهمة معينة، فإن القائد ربما يستخدم أسلوب القيادة البينشخصي ضمن المدى من 2-5. أما بالنسبة للمجموعات التطورية، فإن أسلوب القيادة سوف يعتمد على هدف المجموعة، حيث إن بعض المجموعات التطورية تستفيد من المدى 2-5 ومجموعات أخرى يستفيد من المدى 6-8.

على المتصل – بالنسبة لمعظم مجموعات الإرشاد النفسي والعلاج النفسي فإن القادة قد يستخدمون الأسلوب الذي يقع بين 6-8. كما أن النموذج الشخصي (من6-8 على المتصل) هو الأفضل لأن الأعضاء في معظم هذه المجموعات لديهم صراعات ذاتية (الصراعات داخل النفس)، ينبغي التعامل معها. وفي معظم مجموعات العلاج النفسي يحتاج الأعضاء إلى مخاطبة قضايا مثل الأعمال التي لم يتم الانتهاء منها بعد، المشكلات مع الوالدين أو المحبين، الإساءة الجنسية، الهجر، تقدير الذات المنخفض، الخوف من الفشل، الشعور بالذنب، والشعور بالخزي والعار، أو الحاجة للإطراء. فيما يبدو أن المنظور الذاتي يتناسب بشكل أفضل مع مساعدة المسترشدين في الحصول على فهمٍ أفضل لهذه القضايا. كما أن القائد الموجه بالأسلوب الذاتي سوف يخاطب هذه القضايا مباشرةً، بينما القائد الموجه بالأسلوب البينشخصي، فسوف ينتظر حتى تظهر القضايا ثم يركز عليها إذا ما كانت ترتبط بالخبرات الحالية داخل المجموعة. لهذه الأسباب، فإننا نجد أن أسلوب القيادة البينشخصي محدود إلى حد ما.

وعندما يستخدم القائد الأسلوب الذي يتراوح بين 6-8 على المتصل، فإنه سوف يشجع الأعضاء بشكل رئيسي على الحديث مع المجموعة عن مشكلاتهم، وهمومهم، ومشاعرهم الشخصية، إذا أفصح العضو عن أحد مشكلاته، فإن القائد يستخدم الأساليب والنظريات لمساعدة ذلك العضو. كما أن القائد يشرك الأعضاء الآخرين بطرق أخرى عديدة عند التركيز على عضو ما أو قضية ما. فالقادة الذين يعملون عند 9-10 على المتصل، يؤدون فقط في الإرشاد الفردي (شخص إلى شخص). في حين يظل بقية الأعضاء مشاهدين(Perls, 1969). أما القادة الذين يستخدمون الأسلوب في المدى من2-4، فإنهم يركزون على ما يحدث في المجموعة في الوقت الحاضر، ولا يهتمون كثيراً بالقضايا الشخصية أو الماضي الشخصي. نقدم فيما يلي مثالاً على هذا:

جوي (غاضبة): ماري، أنت دائما تعترضين على ما أقول، وهذا ما كان يفعله والدي معي. فقد كان والدي، وكذلك المعلمون، والطلبة في الفصل يَحطُون من قدري.

القائد: جوي، يبدو عليك الغضب الآن في المجموعة.

إن هناك بعض الأوقات يكون فيها أسلوب القيادة مفيداً، ومع ذلك، فإن الأسلوب الذي يقع في المدى من 6-8 على المتصل هو الأفضل لمعظم مجموعات الإرشاد النفسي والعلاج النفسي. نحن نقول ذلك بحذر لأن على القائد أن يكون مَرِنا في كل الأوقات، حيث إن هناك أوقاتاً يحتاج فيها القائد إلى التركيز على ديناميكيات المجموعة والتفاعلات الجماعية وليس على المشكلات الشخصية للفرد. كما تجدر الإشارة إلى أن بعض الخبراء ,Carrol)

1986,Roges, 1990, Yalom, 2005) يؤمنون إيماناً راسخاً بالنموذج البينشخصي. من 1-3 على المتصل) للإرشاد النفسي والعلاج النفسي للمجموعات. فالقادة الذين يتبعون هذا النموذج في المجموعات يؤكدون على مراحل المجموعة وعلى الأفراد باعتبارهم العوامل الرئيسية في التغيير.

هناك نقطة أخرى مهمة وهي أن متصل القيادة لن يكون ذا أهمية لبعض المجموعات. على سبيل المثال، سوف يستخدم القادة في مجموعات التعليم، ومجموعات المناقشة العديد من مهارات وأساليب القيادة لاستثناء المناقشة، ولا يهتمون كثيراً بما إذا كانت المجموعة تتبع الأسلوب الذاتي أو الأسلوب البينشخصي.

وظائف القيادة Leadership Functions

هناك طريقة أخرى للنظر إلى أسلوب القيادة وهو اعتبار وظائف القيادة، حيث يذكر يالوم Yalom (2005) أن القائد ربما يقدم التحفيز الانفعالي، والرعاية، والمديح، والحماية، والتقبل، والتفسيرات، كما قد يعمل كنموذجٍ من خلال الإفصاح الذاتي، وكشخصي يضع الحدود، ويسن القوانين، ويدير الوقت، وبمعنىً آخر، بناءً على نوع المجموعة، فإن القائد ربما يؤدي العديد من الأدوار والوظائف. ففي مجموعة المدرسة الوسطى عند الانتقال إلى المدرسة الثانوية، يعمل القائد كشخص لديه معلومات وأفكار عن كيفية الانتقال بشكل يسير، وفي مجموعة الأزمات بعد حادث انتحار ، يتمثل دور القائد في أن يكون داعماً، مهدئاً، وميسراً. أما في مجموعةٍ لدراسة القواعد والقوانين في موقع النزلاء. أو في مجموعةٍ عن المعلومات لمرضى السرطان ، فإن القائد هو الخبير.

ما الذي يجعل القائد فعالاً؟ What makes an effective leader ?

وصف عدد من الكتاب ما يجعل المرشد النفسي وقائد المجموعة فعالاً (Brown, 2009, Croey et al., 2010). من بين الخصائص التي تم الحديث عنها الرعاية، الانفتاحية، المرونة، الدفء، الموضوعية، الموثوقية، الأمانة، القوة، الصبر، والحساسة. هذه الخصائص هامة، ونحن نرى أن ترجع إلى الأعمال المذكورة هنا أو أي كتاب في الإرشاد النفسي للمبتدئين إذا كنت ترغب في توضيحٍ أكثر عن خصائص المساعد المثالي.

كما أن الخصائص الأخرى للقيادة تشتمل على الرضا عن الذات وعن الآخرين، حسب الآخرين، الرضا عن مكانة القائد، الثقة في قدرة الفرد على القيادة، القدرة على التآلف مع مشاعر الآخرين، وردود أفعالهم، وأمزجتهم، وكلماتهم. هناك خاصية أخرى في غاية الأهمية للقائد الفعال وهي الصحة النفسية السليمة. فالقيادة مُلحة، حيث إن القضايا الشخصية من

المحتمل أن تظهر على السطح إذا لم يتم حلها. ومن ثم يقترح كوري Corey (2008)، ويالوم Yalom(2005) أن يشترك القادة بنشاط في تطورهم الشخصي (خارج المجموعة التي يقودونها).

إن القيادة الناجحة للمجموعات تحتاج إلى مزيد من الجهد من قبل القائد. غالباً ما يقود الناس المجموعات عندما لا يمتلكون ببساطة الخصائص الضرورية للقيادة وبعيداً عن تلك الخصائص التي ذكرناها، فإن هناك ست سمات تحتاج إلى مزيد من المناقشة:

الخبرة مع الأفراد : يقضي القائد المؤثر وقتاً معتبراً في الحديث مع كل أنواع الناس، وليس مع من يشبهونه فقط. وكلما كان مدى الخبرات الحياتية للقائد واسعاً، كانت أمامه فرصة أكبر لفهم التنوع في أعضاء المجموعة، حيث إن هناك ثقافات متعددة بين أفراد المجموعات ، الأمر الذي يحتاج من القائد أن يكون على استعداد للتعامل مع هذا التباين (Day, 2007, Delucia - waack & Donigion, 2004)

فالقائد الفعال في مجموعة الإرشاد النفسي أو مجموعة العلاج النفسي لديه خبرة عامة مع الناس، ليس هذا فحسب بل أيضاً لديه خبرة معتبرة في الإرشاد النفسي الفردي (شخصي - لشخص)، وهذا أمر ضروري، لأن كل أنواع المواقف تنشأ أثناء قيادة هذه المجموعات، وكلما كان القائد ذا خبرة كبيرة في العمل مع هؤلاء الأفراد، كان من السهل عليه العمل مع الفرد والمجموعة في آن واحد. فدُون خبرة الإرشاد الفردي، من المحتمل أن يجد المرء قيادة مجموعة الإرشاد النفسي والعلاج النفسي صعبةً للغاية.

الخبرة مع المجموعات: في تنمية أي مهارة، فإن الممارسة والخبرة تزيدان من فعالية الفرد، كما أن القادة المؤثرين يقودون العديد من المجموعات. أما القادة المبتدئون، فيمكنهم التعلم من أخطائهم مع كل خبرة جماعية، ولا ينبغي أن يوجهوا النقد لذواتهم. إننا نصح بالبدء بقيادة مجموعات التعليم، أو المناقشة، أو الدعم، أو المهمة، مع تحديد عدد الأعضاء من 4-5 أعضاء فقط. وعندما يشعر القادة المبتدئون بالراحة ، فمن الممكن زيادة عدد الأعضاء، أو تجربة مجموعة تطورية ترتكز حول موضوعات مألوفة لديهم. وعندما يشعر القادة المبتدئون بقدرتهم على تيسير المجموعات التطورية بشكلٍ مريح، فمن الممكن أن يقودوا - مع غيرهم من القادة الآخرين - العديد من مجموعات الإرشاد النفسي والعلاج النفسي قبل أن يفعلوا ذلك بشكلٍ مستقل.

المهارات التخطيطية والتنظيمية : القادة المؤثرون يخططون بشكل جيد، حيث يمكنهم التخطيط لجلسة ما، أو لسلسة من الجلسات بطريقة تجعل المجموعة شيقة، ومفيدة، وذات

قيمة، وعندما يقود القادة مجموعات التعليم، أو المناقشة، أو المهمة أو المجموعات التطورية، فإنهم يراعون الموضوعات ذات الصلة، كما يُولون اهتماماً بالأنشطة والتدريبات التي تتعلق بهذه الموضوعات. كما أن القادة المؤثرين يُنظمون الجلسات بطريقة تسمح بتغطية الموضوعات، ويكون هناك انتقال سلس من موضوعٍ إلى آخر.

الدراية بالموضوع : في معظم أنواع المجموعات تقريبا، فإن القائد الذي لديه معلومات جيدة أو القائد المثقف سوف يؤدي عمله بشكلٍ أفضل من القائد الذي يفتقد إلى هذه المعلومات أو تلك الثقافة المعلوماتية. من الممكن أن يستخدم القائد المعلومات لاستثارة المناقشة، وتوضيح القضايا، والمشاركة في الأفكار. ولسوء الحظ ، فإنه قد يطلب من القادة كثيراً قيادة المجموعات في موضوعات لا يمتلكون فيها سوى قليل من المعلومات، أو قد لا يكون لديهم فهمٌ جيدٌ لهذه الموضوعات.

فهم جيد للصراعات والمازق الإنسانية الأساسية : لابد أن يكون قائد المجموعة على استعداد للتعامل مع المشكلات الإنسانية والقضايا متعددة الثقافات (Brown, Corey, 2008, Salazaar, 2009). وهذا ينطبق على المجموعات التطورية، ومجموعات الإرشاد النفسي والعلاج النفسي - حيث إن قضايا مثل الشعور بالذنب، الخوف من الفشل، قيمة الذات، والوالدية، الغضب، علاقات الحب، والموت غالباً ما تظهر في هذه المجموعات. إن القادة المؤثرين يتفهمون هذه القضايا، ويعرفون طرقاً عديدة لمساعدة من يعانون من هذه القضايا.

فهمٌ جيد لنظرية الإرشاد النفسي : إن من الأهمية بمكان التعليق بشكل موجز - مرةً أخرى - على أهمية الدراسة النظرية على الرغم من أننا تحدَّثنا عن هذا من قبل. فالدراسة بالنظرية الإرشادية هي المفتاح لفَهم الناس والعالم الذي نعيش فيه. إن النظريات الإرشادية مثل العلاج السلوكي الانفعالي، العقلاني، والتحليل التفاعلي، والعلاج النفسي بالواقع، ونظرية أدلر، والعلاج السلوكي - تساعد المرشدين على فهم الأسباب التي تجعل الناس يتصرفون بالشكل الذي هم عليه في حياتهم، وفي المجموعات. فالنظريات تُعطي قادة المجموعات طرقاً عديدةً لفهم ما يقوله الناس وما يفعلونَه. يذكر كوري ورفاقه Corey et al., (2009) أن " قادة المجموعات الذين لا يقدِّمون تدخلاتهم على أساس نظرية إرشادية قد لا يرون أن هذه المجموعات ربما تصل إلى مرحلة منتجة " (P.7)

الاعتبارات الأخلاقية Ethical Consideration

بالإضافة إلى كل ما ذكرناه آنفا، فإنه على القائد الفعال أن يكون على وعي بالاعتبارات الأخلاقية. تجدر الإشارة إلى أنه خلال العشرين عاماً الماضية ، كتب كثير من الباحثين كتابات

عديدة عن الأخلاقيات في الإرشاد النفسي والسلوك الأخلاقي في العمل الجمعي (Corey, 2008, Gladding, 2008) إن معظم المواقف والمشكلات الأخلاقية تتعامل مع مجموعات العلاج النفسي والمجموعات التطورية. على الرغم من أن المعايير الأخلاقية تنطبق على القادة في كل أنواع المجموعات. فالسلوك غير الأخلاقي من جانب القادة يتكون في العادة من عدم قدرة القائد على أن يكون كفئاً لقيادة المجموعات التي يقودها، أو ربما لا يهتم بأعضاء المجموعة.

المعايير الأخلاقية Ethical Standards

إن كل الجمعيات المتخصصة، مثل الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي، والجمعية القومية للأخصائيين الاجتماعيين، والجمعية الأمريكية لعلم النفس لها معايير أخلاقية تتعلق بالعمل مع المسترشدين في المجموعات. بعيداً عن هذه المنظمات، فإن هناك منظمات خاصة تتكون من متخصصين يقومون بالعمل الجمعي وهذه المنظمات هي: الجمعية الأمريكية للعلاج النفسي الجمعي، وجمعية المتخصصين في العمل الجمعي. هذه الجمعيات لها مجموعة مبادئ أخلاقية. إن من الأهمية بمكان أن تكون على دراية بمعايير أي مؤسسة تنتسبُ إليها. فقد تبين أن كثيراً ممن يقودون المجموعات ليسوا على دراية بهذه المؤسسات ، ومن ثم لا يدركون أن هناك معايير أخلاقية موجودة. من الممكن الوصول إلى الخطوط الإرشادية لأفضل الممارسات، والتي وضعتها جمعية المتخصصين في العمل الجمعي - من خلال هذا الموقع على شبكة الانترنت : www.asgw.org

يناقش لانينج (1992) Lanning القواعد الأخلاقية كخطوط إرشادية لاتخاذ القرار المسؤول. فقد تحدث عن المرشدين الذين يستخدمون "عملية منظمة للتفكير الأخلاقي"(P.21). نحن نتفق مع أو لا نتفق مع لانينج Lanning على أن الكثير من المواقف الأخلاقية ليست مفهومة. ففي المناقشة التالية، نحاول تقديم وجهة نظر واقعية عن السلوك والمواقف الأخلاقية التي تحدث لقادة المجموعات.

إعداد القائد ومؤهلاته Leader Preparation and Qualification

إن القاعدة الأخلاقية الرئيسية لقيادة المجموعات موجودة في الخطوط الإرشادية لأفضل الممارسات الجمعية للمتخصصين في العمل الجمعي (ASGW, 2008): "إن المرشدين النفسيين في المجموعات لا يجربون أي أسلوب إلا إذا تدربوا بشكل تام - على استخدامه، أو تحت إشراف مرشد نفسي على دراية بهذا التدخل ". كما أنه ليس من الأخلاقيات ممارسة أي نوع من الإرشاد النفسي دون إعداد مناسب. لابد أن يدرك مقدمو المساعدة أنه ليس من

الأخلاق قيادة المجموعات خصوصاً مجموعات العلاج النفسي - دون إعداد مناسب. وضعت جمعية المتخصصين في العمل الجمعي معايير ممتازة لتدريب قادة المجموعات بالتفصيل. فإذا ما حصل كل مرشد نفسي في المجموعات على هذا النوع من الإعداد، فلا يسأل بعد ذلك عما إذا كان قد حصل على تدريبٍ مناسب. ولكن، ولسوء الحظ، فإن معظم قادة المجموعات ليسوا مُعدين عند هذا المستوى، ومع ذلك، يشعر كثيرٌ منهم بأنهم مؤهلون لقيادة المجموعات نظراً لحصولهم على درجةٍ علميةٍ في أحد المهن المساعدة.

نحن نريد أن نؤكد على أن الدرجة الجامعية المتقدمة وحدها لا تجعل الفرد مؤهلاً لقيادة المجموعات. فقد تحدثنا مع العديد من المعالجين النفسيين الحاصلين على درجتي الماجستير والدكتوراه، والذين يقودون المجموعات ، ولكن لديهم فهماً لما يحتاجون إليه لكي يتم قيادة المجموعات بشكلٍ فعّال. إن من المسؤولية الأخلاقية لأي قائد مجموعة أن يفهم ديناميات المجموعة، العملية الجماعية، مهارات القيادة الجماعية، ونمو الجماعة. أيضاً، يحتاج القائد إلى أن تكون لديه معرفة شاملة بالموضوع محل النقاش في المجموعة. ولقد استمعنا كثيراً إلى القادة في ورش العمل يقولون أنهم لم يدركوا أن قيادة المجموعات تحتاج منهم إلى الكثير والكثير. فقد كان اعتقادهم السائد هو أنك " تُكّون مجموعة، وتجعل الأفراد يشتركون، وتسير أنت مع الموجة". فهذه قيادة غير أخلاقية.

إن على القادة في المهن الخاصة تفهم أنه لابد لهم من امتلاك المهارات الضرورية للعمل مع أي مجموعة. على الرغم من أن نفس هذا المعيار ينطبق على المؤسسات، إلا أن الأمر ليس واضحا كما يبدو للوهلة الأولى. هناك ارتباك وحيرة لأن مديري المؤسسات والمستشفيات والمدارس والسجون يجبرون موظفيهم (المساعدين) على خرق المعيار الأخلاقي المتمثل في الإعداد الجيد والمناسب ، وذلك بتفويض هؤلاء المساعدين لإجراء الإرشاد الجمعي على الرغم من افتقارهم إلى المؤهلات والمعرفة اللازمة لعمل ذلك. وفي الغالب، فإن هؤلاء الأفراد لم يتم تدريبهم على العمل الجمعي، وإن حدث، فإن هذا التدريب يكون ضئيلاً جداً. ففي كل يوم يُطلب من لمرشدين النفسيين، والممرضات، والأخصائيين الاجتماعيين، والمعالجين النفسيين لمدمني المخدرات والكحول قيادة مجموعات على الرغم من أنهم غير مؤهلين لذلك. وهذا أمر غير أخلاقي، وفقاً لمعايير كلٍّ المهن التي ذكرناها من قبل.

فإذا ما طلب منك قيادة المجموعات وأنت غير مؤهل لذلك ، فإن عليك الحصول على تدريب قبل الشروع في قيادة هذه المجموعات. أما إذا كنت تقود مجموعات الآن دون أي تدريب مناسب، فإن عليك أن تسعى للحصول على تدريب في الحال. أيضاً، إذا لم تحصل على التدريب المناسب، فلابد أن تكون على وعيٍ بأنك ومؤسستك أيضاً في خطر التعرض لمسؤولية

التجاوزات الأخلاقية. إن الكثير من المسترشدين على وعي بأن المعالجين النفسيين لديهم معايير أخلاقية لابد أن يبقوا عليها، لذلك فإن هناك عدد متزايد من المسترشدين يتحدُّون السلوك الأخلاقي للمساعدين المهنيين المتخصصين.

المعرفة Knowledge

إن من غير الأخلاق قيادة مجموعة دون فهمٍ جيدٍ للمواد المراد الحديث عنها. غالبا ما نسمع عن قادةٍ ليس لديهم سوى معرفة ضئيلة عن موضوع المجموعة التي يقودونها مثل مجموعات عن اضطرابات الأكل، نوبات الهلع، أو الغضب أو الحزن. ففي كل مجموعة من هذه المجموعات، هناك احتمال قوي أن يدخل الأعضاء إلى بعض المواد الانفعالية، ومن ثم فإن المسؤولية الأخلاقية للقائد تُحتم عليه أن يعرف كيف يتعامل مع هذه المواد. لا يمكن أن يعتمد القائد على الأعضاء في معرفة كيف يساعد الأعضاء الآخرين في قضايا صعبة مثل هذه القضايا. هناك أيضاً مجال آخر للمعرفة ضروري لفهم القضايا الثقافية، وقضايا النوع (الجنس) للأعضاء. إن من غير الأخلاقي لمقدم المساعدة أن يقود المجموعة عندما لا يكون على ألفة مع القضايا التي تخُص الأفراد بسبب الخلفيات الثقافية.

التطوُّر الذاتي Personal Growth

لا ينبغي أن يستخدم القادة المجموعات من أجل تطورهم الذاتي. نحن نتفهم حاجة وقيمة مرور المعالجين النفسيين بخبرة التطور الشخصي من خلال المجموعات، ولكن لا ينبغي عمل ذلك في المجموعة التي يقودها الشخص. ولقد سمِعنا عن أمثلة عديدة لقادة يهتمون بأنفسهم، ويستخدمون المجموعة لعلاجهم النفسي الخاص، وهذا غير أخلاقي.

العلاقات الثنائية Dual Relationships

على الرغم من أن الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي لم تعد تستخدم مصطلح "العلاقات الثنائية" في القواعد الأخلاقية، إلا أننا أردنا المخاطبة والحديث عن المصطلح حيث إنه محور اهتمام قادة المجموعات. نحن نعرف العلاقات الثنائية – للعمل الجمعي – بأنها علاقة تتحقق بين القائد والأعضاء. تجدُر الإشارة إلى أن العلاقات الثنائية ليست ضارة في ذاتها، حيث إن كثيراً من هذه العلاقات مفيدة جداً لأعضاء المجموعة. كما أننا نشعر بأنه لا يمكن تجنب العلاقات الثنائية لأن مقدمي المساعدة يُحققون أكثر من علاقة مع مسترشديهم. على سبيل المثال، قد يكون قائد المجموعة هو المرشد النفسي في بيت النزلاء لأعضاء المجموعة، أو أحد أفراد الهيئة المسؤول عن أصطحاب النزلاء إلى المسرح، أو إلى رحلة للتزحلق، أو رحلة ركوب الدراجات، أو أحد لاعبي الفريق الرياضي. هناك بعض الأوقات – خصوصا في المدن

الصغيرة – التي يجد فيها قادة المجموعات أنفسهم في نفس الحزب مثلهم في ذلك مثل أعضاء المجموعة التي يقودونها. نحن لا نرى أن انضمام قائد الجماعة في عمل اجتماعي مع أحد أعضاء المجموعة غير أخلاقي طالما أنه على وعي بالمشكلات المحتملة التي قد تنشأ. إن مسؤولية قائد المجموعة للتأكد من أن العلاقة العلاجية لا تتعرض للخطر.

ينبغي توخي الحذر عند الدخول في أي علاقة ثنائية، وأن استغلال العلاقة الثنائية عمل غير أخلاقي وينبغي تجنبه. ونحن نقصد بكلمة " استغلال " أن يستغل قائد المجموعة علاقته مع عضو المجموعة بأي طريقة. فالعلاقة الثنائية التي تحدث قلقاً شديداً هي تلك العلاقة ذات الطابع الجنسي أو الرومانسي. كما أن هناك علاقات ثنائية استغلالية أخرى، وتنطوي على العلاقات الاجتماعية، وعلاقات الأعمال بين القائد وأعضاء المجموعة. ففي أي وقت يدخل فيه القائد إلى علاقة ثنائية، لابد أن يكون على حذرٍ من أن هذه العلاقة لا تضر المجموعة أو عضو المجموعة.

هناك أيضاً نوع آخر مختلف من أنواع العلاقات الثنائية، ويتمثل في أن القائد يتعامل مع العضو في الإرشاد الفردي، حيث يري البعض أنه لا ينبغي على قائد المجموعة إجراء الإرشاد الفردي مع أعضاء مجموعة العلاج النفسي التي يقودها. إلا أننا لا نتفق مع وجهة النظر هذه. ففي الحقيقة، نحن نرى أن عدم تقديم العلاج النفسي عمل غير أخلاقي إذا كان هذا أفضل شيء يَصُبُّ في مصلحة العضو. إن الهدف من العلاج النفسي الجمعي هو مساعدة المسترشدين على أن يُصبحوا أفضل مما كانوا عليه، وإذا كان العلاج الفردي يساعد في تحسين المسترشد، إذن ينبغي النظر إليه على أنه أداة مفيدة وقيمة في العملية العلاجية. في كثير من الأحيان ، يتم تشكيل المجموعات نتيجة لكون المسترشدين في الإرشاد الفردي مع القائد، ويقرر القائد أن وجودهم في مجموعة مفيد لهم. لمزيد من المناقشة التفصيلية عن العلاقات الثنائية وعلاقتها بالعمل الجمعي، انظر هيرلي، وكوري Herlihy & Corey (1997).

الموثوقية Confidentiality

هناك قضيتان تتعلقان بالموثوقية ينبغي على أي قائد مجموعة أن يفهمها: المسؤولية الأخلاقية للقائد لحفظ المواد سرية وموضع ثقة، وعدم قدرة القائد على الضبط الكلي الذي يتعلق بحفاظ الأعضاء على سرية الأمور.

إنه من غير الأخلاقي أن يقوم القائد بنقل المعلومات لأي شخص عن أي عضو من أعضاء المجموعة، ماعدا في حالات الأطفال والمراهقين. لابد أن يكون القائد على وعي بألا يقدم لأصدقاء العضو، أو لأفراد أسرته، أو شركاء في العمل أي معلومات، بما في ذلك كون الفرد عضواً في المجموعة أم لا. إلا أن هناك استثناءً لهذه القاعدة، حيث إن من الضروري خرق هذه

السرية - قانونياً - عندما يمثل هذا العضو خطراً على نفسه وعلى الآخرين. أيضاً، قد يطلب من القائد في بعض الأماكن كتابة تقارير في ملف، وهذا الملف يطلع عليه أعضاء الهيئة الآخرون. إن أفضل طريقة للتعامل مع هذا الموقف هو إعلام العضو بما هو مطلوب منك قانونياً، وما تطلبه منك الإدارة بحيث يفهم الأعضاء منذ البداية ما هو مطلوب منك فيما يتعلق بالسرية أو الموثوقية. يذكر كوري Corey (2008) ما يلي: "عموماً، سوف تجد أن أمامك فرصة عظيمة لتحقيق التعاون مع أعضاء المجموعة إذا كنت صريحاً بشأن موقفك أكثر منه إذا أخفيت إفشاءاتك، ومن خلال ذلك تضع نفسك في موقف تخرق فيه أسرارهم "(P.58).

فيما يتعلق بالأعضاء الذين يُطلب منهم الحفاظ على سرية ما يقال، ينبغي أن يفهم أن القادة لا يضمنون السرية التامة لأن ليس لهم سلطان على ما يقوله الأعضاء متى غادروا مكان الجلسة. إن أفضل طريقة لمنع أي خرق للسرية هي التأكيد على أهمية ذلك والحديث في هذا الموضوع متى دعت إليه الضرورة (Corey, 2008). وفي الحالات التي يكتشف فيها أن أحد أعضاء المجموعة يتحدث بشكلٍ متكررٍ عما يحدث داخل المجموعة خارج موقع المجموعة، فمن الضروري أن يُطلب من هذا العضو ترك المجموعة لو كان ذلك ممكناً.

إعلام الأعضاء عن المجموعة Information Members about the Group

إن من حق الأعضاء الذين سوف ينضمون مستقبلاً إلى أحد المجموعات أن يتعرفوا على الهدف من المجموعة وكيف يمكن إدارتها. تجدر الإشارة إلى أن الخطوط الإرشادية لأفضل الممارسات (ASGW, 2008) تذكر بوضوح، أي ينبغي إعلام الأعضاء عن أي مخاطر محتملة قد يواجهونها مثل الوعي الزائد بالأحداث غير السارة من ماضي هؤلاء الأعضاء، أو الرغبة في اتخاذ قرارات يمكن أن تؤدي إلى نواتج ضاغطة، مثل الطلاق، بالنسبة لمجموعات التطوع، فإن إعلام الأعضاء سوف يعطيهم الفرصة لاتخاذ قرار بشأن الانضمام إلى المجموعة التي تحدث فيها هذه الأنشطة ، وهذه الاستكشافات. إن من الأفضل للقائد - متى كان ذلك ممكناً - استخدام المقابلة التشخيصية لتحديد ما إذا كان الفرد سيصبح عضواً في المجموعة، ويكون صريحاً معه فيما يتعلق بالمخاطر المحتملة. أما بالنسبة لغير المتطوعين ، فإن توضيح ما سوف يحدث وما هو متوقع يمنع العضو المستاء من أن يقول بأنه لم يخبر بالطريقة التي تدار بها المجموعة، وما هو متوقع منه.

أثناء الجلسة الأولى من مجموعات العلاج النفسي أو أي مجموعات يتم فيها الحديث عن المواد الانفعالية ، ينبغي على القادة مناقشة المخاطر المتنوعة المحتملة. ينبغي تحذير الأعضاء من خطورة الإفصاح الزائد عن الحد، والشعور بأن عليهم ضغوطاً لإفشاء الأسرار. ينبغي أيضاً طمأنة الأعضاء من أنهم ليس عليهم حرج في عدم الإفصاح عن أي شيء لا

يشعرون بالراحة عند الحديث عنه. كما ينبغي تحذير الأعضاء أيضاً من خطورة أن يطلبوا وجود أفراد في عالمهم داخل المجموعة، قد يكونون ودودين، مقبولين، ومنفتحين، أو منتبهين، أو مهتمين. بمعنى آخر، من غير الأخلاقي عدم إعلام الأعضاء عن كيف تؤثر المجموعة فيهم أثناء الجلسة، وفي حياتهم اليومية. لابد من مناقشة كل هذه الأمور أثناء الجلسات الأولى.

الاستخدام الأخلاقي للتمارين The Ethical Use of Exercises

ينبغي أن يضع القادة العديد من الاعتبارات الأخلاقية في أذهانهم عند استخدام الأنشطة أو التمارين المبنية أثناء الجلسة الجمعية. إن معظم المشكلات الأخلاقية التي تنطوي على التمارين تنتج من قلة الخبرة أو الحساسة من جانب القائد. قد يستخدم القادة التمارين التي تولد رد فعل لا يمكنهم السيطرة عليه بسبب نقص الخبرة والخلفية النظرية. فأي قائد يذهب إلى أبعد من مستوى مهارته في هذا الخصوص يعمل بشكلٍ غير أخلاقي.

نقدم فيما يأتي أمثلةً على العمل بدون المهارات الكافية :

- عمل تمرين عن الموت مثل كتابة العبارات التي تنقش على القبر ، ثم لا تستطيع التعامل مع أو التحكم في الألم والانفعالات الأخرى التي تنتج عن هذا الفعل.
- عمل تمرين عن الشعور بالذنب والشعور بالخزي والعار، وعدم القدرة على التعامل مع المواد التي تظهر على السطح مثل المحارم، الإساءة إلى الطفل، أو الخيانة الزوجية.
- عمل تمرين على التغذية الراجعة، والسماح لأحد الأعضاء بأن يهاجمه بقية أفراد المجموعة بقسوة.

هناك سلوك آخر لدى القائد يمكن اعتباره غير أخلاقي، ويشتمل على الآتي :

- عدم إعلام الأعضاء بما سيمرون به من خبرة إذا ما اشتركوا في التمرين الجمعي. ينبغي توضيح أي مخاطر محتملة.
- إجبار العضو على المشاركة في أي تمرين. وإذا ما ذكر العضو - لسبب أو لآخر - أنه لا يريد المشاركة في نشاط معين، ينبغي على القائد أن يسمح لهذا العضو بذلك(إن التشجيع على المشاركة ليس عملاً غير أخلاقي).
- المطالبة بالاستمرار للمشاركة. ينبغي أن يُسمح للأعضاء بالتوقف عن المشاركة في أي وقت بالنسبة للمؤسسات التي تتطلب من الأعضاء الحضور في القاعة، ينبغي أن يدركوا أن هؤلاء الأعضاء لا يجب إجبارهم على المشاركة.
- خداع العضو وجعله يبوح بأشياء شخصية قد لا يريد الكشف عنها. على سبيل المثال،

هناك تمرين يسمى "الأسرار"، يطلب من الأعضاء الكتابة بشكل مبهم على بطاقة أحد أسراره التي يصعب عليهم ذكرها للآخرين. يتم خلط هذه البطاقات ، ثم يختار القائد أحد هذه البطاقات، ويعرض القضية كما لو كانت تخصُّه هو. إذا ما سمح القائد للأعضاء بالتعرف على أسرارهم بإزالة الأسماء، إذاً يستطيع كل عضو من الأعضاء أن يستنتج سر العضو الآخر.

- استخدام التمارين التي تؤدي إلى حالة انفعالية صعبة دون اعطاء وقت لهذه العملية الأعضاء وتركهم معلقين. فإن هذا غير أخلاقي.

دور القائد في عمل إحالات The Leader's Role in Making Referrals

إن من المسؤولية الأخلاقية لقائد المجموعة التأكد من وعي الأعضاء بإمكانية المتابعة المناسبة للعلاج. فقد يرى القائد الأعضاء بحاجة إلى المتابعة للإرشاد النفسي أو يحيلهم إلى معالجين آخرين. فالمتابعة هامة لأنه في مجموعات العلاج النفسي – غالباً – يحتاج بعض الأعضاء إلى مزيد من الإرشاد الفردي، أو الجمعي، أو الأسرى. وفي الغالب يتم خرق هذا المعيار في عدم عمل متابعةٍ للعلاج.

التعليق الختامي على الأخلاقيات Closing Comment On Ethics

نحن نختتم هذا الجزء بالقول أن معظم الممارسات غير الأخلاقية المتكررة في الإرشاد الجمعي تحدث – دون شك – عندما يقود المجموعات قادة غير مدربين، أو تم تدريبهم بشكل غير جيد. غالبا ما نسمع من المشاركين في ورش العمل ومن طلابنا الذين يلاحظون المجموعات في تدريبهم عن المجموعات التي تُدار بشكل ضعيف. نحن نأمل في أن يكون هذا الكتاب مفيداً في تزويدك بالمهارات التي تحتاج إليها لقيادة المجموعات ، ونقترح – وبقوة – ألا تعمل مع المجموعات إلا إذا شعرت بأن لديك المهارات والمعرفة الكافية لعمل ذلك.

المشكلات المحتمل حدوثها في المجموعة Potential Group Problems

إلى الآن، تحدثنا عن القضايا الأساسية التي تتعلق بمجال العمل الجمعي العام. فالمجموعات تقدم ديناميكيات معقدة، وقد رأيت بعضها أو جزء من التسجيل المصور. أيضاً، قمنا بإعداد قائمة جزئية عن التحديات. بعض هذه التحديات يحدث في أنواع معينة من المجموعات، وبعضها يحدث في كل أنواع المجموعات. إن قائمة مواقف السلوكيات الإشكالية لدى الأعضاء هذه توضح الحاجة إلى تعلم مهارات القيادة الفعالة. ربما يقوم أعضاء المجموعة بأي منها وهي كما يأتي:

- التحول من موضوع إلى آخر.

- الهيمنة على المناقشة.
- الانخراط في القيل والقال بدلا من التركيز.
- تشتت الانتباه.
- يكون خجولا ، ومنسحبا.
- يغضب من القائد.
- يغضب من الآخرين.
- يجبر الآخرين على الكلام.
- يفرض على الآخرين - عن طريق الوعظ - أخلاقه الشخصية.
- يتردد لإجباره على الانتباه.
- لا يحب الأعضاء الآخرين.
- يتوقف عن الحضور إلى المجموعة.

كما ترى ، فإن على القائد أن يتعامل مع كل أنواع الأعضاء والمواقف. وفي بقية هذا الكتاب، نحن نقدم طرقاً للاقتراب من هذه المواقف وغيرها.

التعليمات الختامية Concluding Comments

ينبغي أن يتعلم المرشدون النفسيون ، والأخصائيون النفسيون ، والأخصائيون الاجتماعيون، والمعلمون والآخرون ممن يعملون مع الأفراد - كيف يقودون المجموعات، حيث تشمل مميزات العمل الجمعي على الكفاءة، التنويع في وجهات النظر، الانتماء، التغذية الراجعة، التعلم التبادلي، والممارسة في موقع مشابه للحياة الحقيقية. هناك سبعة أنواع من المجموعات: مجموعات التعليم، المناقشة، المهمة، الدعم، التطور، الإرشاد النفسي/ العلاج النفسي، ومساعدة الذات. إن من الأهمية بمكان بالنسبة للقادة تحديد نوع المجموعة التي يقودونها، بحيث يكون الهدف واضحاً. كما أن هناك مداخل عديدة لقيادة المجموعات ولكن ليست هناك نظرية فعلية للمجموعة. تجدر الإشارة أيضاً إلى أهمية فهم أسلوب القيادة ، حيث من الضروري فهم الفرق بين مختلف أساليب القيادة للمجموعات وأغراض مختلفة أيضاً، وتحتاج من القادة تكييف أسلوبهم وفقاً لها. إن مدخلنا إلى الإرشاد الجمعي يتناغم بشكل كبير مع مدخل العلاج النفسي بالتأثير، وهو مدخل نشط، ومتعدد الحواس، ومدفوع بالنظرية. كما وضعنا صورة عن القائد الفعال، وخلصنا إلى اعتبارات أخلاقية وقائمة بالمواقف الصعبة التي قد تنشأ في المجموعات. خلال هذا الكتاب، سوف نتحدث بإسهاب عن كثير من

الموضوعات التي قمنا بتغطيتها في هذا الفصل، لذا، لو انتابك شعور بكثرة المواد، نطلب منك الاسترخاء، والاستمتاع ببقية هذا الكتاب. ففي النهاية، سوف تحقق فهماً جيداً عن أنواع المجموعات، وأساليب القيادة ومهارات وأساليب القيادة الجماعية.

■ **الأنشطة** Activities

1- فكر في مكانٍ تخطط للعمل فيه. قم بعمل قائمة بالأنواع المختلفة للمجموعات التي قد تقودها في هذا المكان أو الموقع.

2- ضمن الأنواع المختلفة للمجموعات التي ظهرت في النشاط رقم (1)، ضع قائمة بأسماء المجموعات التي يمكن أن تُدرج تحت كل نوع، مثل مجموعة إدارة الغضب، وهي مجموعة تعليم، أو علاجٍ نفسي، أو كليهما معاً. أيضاً مجموعة أطفال المطلقين / المطلقات يمكن أن تقع تحت مجموعة الدعم ومجموعة الإرشاد النفسي. قارن هذه القائمة بتلك التي أعدها زميلك. سوف تجد أن القوائم لا نهايةَ لها.

3- وضعنا في بعض صفحات هذا الفصل قائمة بست مهارات. على مقياس من 1-10، ضع لنفسك رتبةً على هذه المهارات (10 تشير إلى أنك ممتاز في هذه المهارة). إذا لم تحصل على 8 أو 9 ، أو 10 ما هيَ خُطتك لتحسين هذه المهارة ؟ (ربما تريد أن تتخطى مهارة المعرفة بالموضوع لأن هذا قد يعتمد على الموضوع نفسه).

مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills

1- قم بمراجعة الأجزاء المصورة 1,1 ، 2,1.

أ. قم بعمل قائمة بالأخطاء التي وقع فيها القائد " غير الجيد ".

ب. ما هي المهارات التي استخدمها القائد الثاني ليجعل المجموعة أفضل مما كانت عليه ؟

جـ. ما هي الفروق التي لاحظتها بين المجموعات ؟ كيف تباينت لغة الجسد، وطاقته لدى المجموعة.

2- على الرغم من أننا قمنا بعمل قرص التسجيل المصور من أجلك أنت لتراه أثناء قراءة فصول الكتاب، إلا أنك ربما تريد مشاهدة قرص التسجيل المصور كله الآن، ثم شاهد الأجزاء المختلفة مرةً أخرى أثناء ذكرها في الفصول اللاحقة.

الفصل الثاني......................2

المراحل، والعملية والقوى العلاجية في الإرشاد الجمعي



إن الأدبيات في الإرشاد الجمعي تُعنَى بشكل متكرر بمخاطبة ثلاث جوانب، وهي: مراحل المجموعة Stages of Group، ديناميات المجموعة، أو عملية المجموعة Dynamics or group process، والقوى العلاجية therapeutic forces وفي هذا الكتاب، يشير مصطلح ديناميات المجموعة وعملية المجموعة إلى اتجاهات وتفاعلات أعضاء المجموعة وقادة المجموعة. أحيانا يعرف الكتاب هذين المصطلحين بشكل مختلف، إلا أنهم يتفقون جميعاً على تشابههما. نحن نتفق مع بوثوما (2002) Posthuma الذي يذكر الآتي "بسبب هذه العلاقة المستمرة، والحميمة، والمتزامنة بين الاثنين ، فمن الممكن استخدامها بشكل تبادلي لنعني بهما نفس الشيء.(P.7). أما القوى العلاجية، فهي العوامل التي تؤثر على ديناميات المجموعة. وفي هذا الفصل، نحن سوف نتحدث عن أهمية فهم كل جانب من هذه الجوانب الثلاثة للإرشاد الجمعي، وكيف أن علاقتها متداخلةٌ مع بعضها.

مراحل المجموعات Stage of Groups

كتب الباحثون كثيرا عن مراحل المجموعات، وخصائص كل مرحلة، ومقدار الوقت الذي تستغرقه كل مرحلة (Corey, 2008, Gladding, 2008, Yalom, 2005) ومع ذلك ، من الممكن أن تُحْدِثَ بعض الأدبيات الحيرة عند تطبيق الوصف التفصيلي للمراحل على مجموعات معينة مثل مجموعات المناقشة، أو التعليم، أو المهام. إلا أن وصفنا للمراحل ينطبق على كل أنواع المجموعات.

تجدر الإشارة إلى أن المجموعات تمر بالمراحل الثلاث، بغض النظر عن نوع المجموعة أو أسلوب القيادة: مرحلة البدء، المرحلة الوسطى أو مرحلة العمل، والمرحلة الأخيرة أو المرحلة الختامية. سواءً كان لقاء المجموعة لجلسة واحدة أو لخمسة عشرة جلسة، فلابد لها من أن تمر خلال هذه المراحل، ومن ثم يصبح من المهم بالنسبة للقائد أن ينتبه لكل مرحلة من هذه المراحل.

مرحلة البدء The Beginning Stage

تشير مرحلة البدء إلى الفترة الزمنية التي تستخدم للمقدمات والمناقشات التي تتعلق بموضوعات مثل الهدف من المجموعة، ما الذي يتوقعه الأعضاء من المجموعة، ما هي مخاوفهم، قواعد المجموعة، مستويات الراحة، ومحتوى المجموعة. في هذه المرحلة، يقوم الأعضاء بفحص الأعضاء والآخرين ومستوى التلاؤم لديهم من المشاركة في المجموعة. بالنسبة لبعض المجموعات، مثل مجموعات مهام معينة، مجموعات التعليم، أو مجموعات المناقشة – وهي مجموعات لم يتم تحديد موضوعاتها أو أجنداتها مسبقاً – فإن هذه الفترة تبدأ عندما يحدد الأعضاء محور تركيز هذه المجموعة.

إن مرحلة البدء قد تستمر لجزء من الجلسة الأولى، أو لكل الجلسة الأولى، أو لأول جلستين من جلسات المجموعة. من الشائع لأعضاء مجموعات معينة أن يأخذوا أكثر من جلستين حتى يشعروا بالثقة والراحة للمشاركة إلى أبعد من المستوى السطحي. على سبيل المثال، قد يستغرق المجموعات في السجن أو مراكز العلاج للنزلاء المخصصة للمراهقين ثلاث جلسات لتنمية مناخ جيد لعمل جمعي منتج. بالنسبة للمجموعات في مواقع الاقامة الداخلية، فإن "الأجندات" جدول الأعمال بين الأعضاء لابد من حلها قبل أن تتقدم المجموعة نحو مرحلة العمل. إن المرشدين النفسيين في المدارس، الذين يقودون المجموعات في المواقع التعليمية ربما يجدون أن مرحلة البدء تتقدم سريعاً لأن الطلبة يعرفون بعضهم بعض. أما بالنسبة للمجموعات التي تضم أعضاء متباينين ثقافياً، فإن مرحلة البدء ربما تستمر لجلستين أو أكثر لأن الأعضاء قد لا يكونون في حالة ارتياح ملائم في البداية عند الظهور أمام الآخرين ممن لا يعرفونهم.

بالنسبة لبعض المجموعات ، فإن مرحلة البدء تستمر لبضع دقائق، لأن الهدف يكون واضحاً، كما أن مستويات الثقة والراحة تكون مرتفعة. على سبيل المثال، فإن الأعضاء الذين يلتقون لمشاركة المشاعر عن محاولة الانتحار، أو الموت، أو كارثة – من الممكن أن ينتقلوا عبر مرحلة البدء في بضع دقائق إذا ما أعد القائد المجموعة بشكل يسمح للأعضاء فيها بمشاركة مشاعرهم. بالإضافة إلى ذلك، فإن المرشدين النفسيين في المدرسة، الذي يقودون المجموعات في المواقع التعليمية – ربما يجدون أن مرحلة البدء تمر سريعاً، ويعود ذلك إلى مستويات الراحة التي يشعر بها الطلبة مع المرشد النفسي في المدرسة. وفي كثير من الأوقات، يقضي القادة وقتاً طويلاً في هذه المرحلة، ويقومون بإزالة التحفظات والحديث عن قواعد المجموعة، والهدف من المجموعة. فالقائد الذي يقدم بنيةً بسيطةً يميل إلى خلق مجموعة تظل في مرحلة البدء لجلسات عديدة، تؤدي إلى ديناميات يمكن تجنبها. وعلى الجانب الآخر، رأينا قادةً ينتقلون سريعاً إلى مرحلة العمل، مما يؤدي إلى شعور الأعضاء بعدم الراحة ، بل قد يصلوا إلى حالةٍ من الغضب.



مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills

لو شاهدتَ جُزئي المقدمة في قرص التسجيل المصور، فإنك تكون قد رأيت افتتاحية سيئة، وأخرى جيدة لمرحلة البدء. من الممكن أن تشاهد الأجزاء 1.1 ، 1.2 مرة أخرى.

مرحلة العمل The Working Stage

المرحلة الوسطى، أو مرحلة العمل هي مرحلة من مراحل المجموعة حيث يركز الأعضاء على الهدف. ففي هذه المرحلة، يتعلم الأعضاء مواداً جديدة، ويناقشون العديد من الموضوعات،

ويستكملون المهام، وينخرطون في المشاركة الشخصية، والعمل العلاجي. هذه المرحلة هي جوهر العملية الجمعية، حيث هذا هو الوقت الذي يستفيد فيه الأعضاء من الانضمام إلى المجموعة.

أثناء هذه المرحلة، يمكن أن يَحدث العديد من الديناميات التفاعلية، لأن الأعضاء يتفاعلون بطرق عديدة ومختلفة. أما القائد، فلا بد أن يولي اهتماما خاصا لأنماط التفاعل واتجاهات الأعضاء نحو بعضهم البعض ونحو القائد. هذا هو الوقت الذي يقرر فيه الأعضاء ما يحتاجون إليه للمشاركة. فإذا كانت هناك قضايا متعددة الثقافات في المجموعة، فإن القائد في حاجة إلى الانتباه أكثر وأكثر إلى ديناميات المجموعة لأن الأعضاء ربما تكون لديهم ردود أفعال مختلفة، قد يسيء الآخرون في المجموعة فهمها.

المرحلة الختامية The Closing Stage

أما المرحلة النهائية أو المرحلة الختامية ، فهي مخصصة لإنهاء العمل مع المجموعة، وأثناء هذه المرحلة يتشارك الأعضاء فيما تعلموه ، أو يتحدثون سوياً عما حدث لهم التغيير، وكيف يخططون لاستخدام ما تعلموه. كما يودع الأعضاء بعضهم بعضاً، ويتعاملون مع إنهاء المجموعة. بالنسبة لبعض المجموعات، فإن الإنهاء خبرة انفعالية، في حين أنه بالنسبة لآخرين يعني ببساطة أن المجموعة قد أتمت ما كانت تصبو إليه. كما أن طول المرحلة الختامية، سوف يعتمد على نوع المجموعة، طول الوقت الذي التقت فيه، ونمو المجموعة وتطورها. وتحتاج معظم المجموعات إلى جلسة واحدة فقط لهذه المرحلة.

النماذج الأخرى للمراحل التسلسلية من النمو الجماعي
Other Models Of Sequential Stages Of Group Development

في الأدبيات، يعرف العديد من الكتاب مراحل المجموعة بطرق مختلفة. وكما في الأدبيات، يعرف العديد من الكتاب مراحل المجموعة بطرق مختلفة. وكما ذكرنا من قبل، فإن نموذجنا عبارة عن نموذج من ثلاث مراحل: البداية، والعمل، والخاتمة. أما كوري Corey (2008)، فيقدم نموذجاً من ست مراحل : التكوين، التوجيه، الانتقال، العمل، الاندماج، والمتابعة. المرحلتان الأولى والأخيرة لدى كوري تتعلقان بوظائف القيادة مثل التخطيط المسبق، التشخيص، وتقديم استبيانات متابعة لمراقبة تقدم الأعضاء داخل المجموعة. نحن نتفق مع كوري على أنَّ العديد من المجموعات، تمر بمرحلة انتقال، هذه المرحلة، وفقاً لكوري هي الفترة التي تنتهي عندها مرحلة البدء، ولكن مازال الأعضاء غير جاهزين للمشاركة عند المستوى الشخصي الأعلى. فالأعضاء يساهمون ويتفاعلون، ولكنهم مازالوا يفحصون الأشياء. تجدر

الإشارة إلى أن العديد من مجموعات الإرشاد النفسي والعلاج النفسي، والدعم، والمجموعات التطورية يمرون بمرحلة الانتقال، وإن من الأهمية بالنسبة لقائد المجموعة إدراك أن المجموعة تمر من خلال مرحلة الانتقال، فيتوقف عن دفع المجموعة إلى الأمام بسرعة أكبر من اللازم، الأمر الذي قد يُحدث لأعضاء المجموعة حالة من عدم الارتياح. ومن أمثلة مرحلة الانتقال أي مجموعة في الجلسة الثانية أو الثالثة حيث مازال الأعضاء يتحسسون الأعضاء الآخرين. أثناء مرحلة الانتقال، يتحدث الأعضاء، ويتشاركون فيما بينهم، ولكن بدون عمق، أو استكشافات شخصية. نحن نطلق على المشاركة التي تحدث خلال مرحلة الانتقال "المشاركة الآمنة".

إن مرحلة الانتقال هامة في معظم مجموعات الإرشاد النفسي والعلاج النفسي. والمثال الجيد على ذلك يتمثل في القائد الذي لا يدرك الحاجة إلى مرحلة الانتقال، ومن ثم يحضر موضوع الجنس في الجلسة الثانية أو الثالثة، ومازال الأعضاء يحاولون الشعور بالارتياح لكونهم في المجموعة، ومازالوا يتشاركون في الأمور الشخصية. هذا الموضوع يمكن تقبله بشكل أفضل عندما يكون الأعضاء في مرحلة العمل.

يقترح جونسون وجونسون Johnson & Johnson (2009) نموذجا من سبع مراحل، يُفسر تطور الأعضاء داخل المجموعة :

1- تحديد وبناء الإجراءات.

2- تكييف الإجراءات.

3- إدراك التبادلية وبناء الثقة.

4- التمرد والتباين.

5- الالتزام بالأهداف، والإجراءات، والأعضاء الآخرين والمسؤولية عنها.

6- التصرف بشكل ناضج ومنتج.

7- الإنهاء.

إن نموذج جونسون وجونسون امتدادٌ لنظرية المراحل التسلسلية الشهيرة، التي وضعها توكمان (Tuckman, 1965, Tuckman & Jensen, 1977). قام توكمان Tuckman باستعراض الدراسات عن تطوُّر المجموعات، ووجد أن هناك خمس مراحل، وهي: التشكيل، العصف، معيار الأعتياد، الأداء والانتهاء. إن من الأهمية بمكان توضيح أن معظم الدراسات التي استعرضها توكمان كانت عن دراسات استخدم فيها القائد نموذج القيادة السلبي، البينشخصي (Johnson & Johnson, 2009). نحن نتفق على أنه في المجموعات التي يقدم فيها القادة قليلاً من البناء للجلسات، فإن المجموعات – من المحتمل – أن تمر من خلال هذه

المراحل، ولكننا نريد التأكيد على أن معظم المجموعات لابد لها من بناء لإزالة الحاجة إلى المرور من خلال مرحلة العصف.

إن مرحلتي التشكيل، معيار الاعتبار اللتين وصفهما توكمان تقعان تحت ما نسميه مرحلة البدء - وهي الفترة التي يحاول فيها الأعضاء الشعور بالراحة للانضمام إلى المجموعة، واستيعاب ما قد يحدث، وما هو متوقع. كما أن الترابط والالتزام يتزايدان أثناء مرحلة الأعتياد (Johnson & Johnson, 2009) بالإضافة إلى ذلك ، فإن مرحلة العصف (وهي أيضاً في مرحة البدء لدينا وفي مرحلة الانتقال لدى كوري) تحدث في المجموعات التي تعاني من الشد والتوتر بسبب تركيبة المجموعة، كما أن التزام أو تعهد الأعضاء، هدف المجموعة، ومدخل القائد(Gladding, 2008). فكثير من مجموعات التعليم، والمناقشة، والمجموعات التطورية، ومجموعات الإرشاد النفسي ليس بها هذا النوع من الشد والتوتر، ومن ثم ليست هناك حاجة إلى مرحلة العصف. كما أن القادة الذين يقدمون قليلاً من البنية غالباً ما يروا المجموعات تمر من خلال مرحلة العصف لأن الأعضاء مُحبطون بسبب نقص القيادة من قبل القائد. ومن منظورنا نحن، كلما كان القائد أكثر مهارة، لم تكن هناك حاجة إلى مرحلة العصف، لأن القائد سوف يفعل ما هو ضروري للحد من التوتر في المجموعة. ومع ذلك ، فإن مرحلة العصف حاضرة في المجموعات التي يُجبر فيها الأعضاء على الحضور، أو في المجموعات التي تهدف إلى بناء فريق أو تعلم التعايش معاً. في بعض الأحيان يريد القادة من الأعضاء تعلم العمل معا، كما هو الحال في مجموعات المهمة، وبعض مجموعات السكن الداخلي، ومن ثم، فإنهم يدفعون مرحلة العصف من خلال عدم تقديم مزيد من التوجيهات أثناء المرحلة الأولى للمجموعة.

يصف كوري (2008) Corey، جلادينج (2008) Gladding تفصيلياً بعض الديناميات التي تحدث أثناء مرحلة العصف. إذ إنَّ علامات مرحلة العصف هي مزيد من الصراع بين الأعضاء. كما أن اختبار القائد خاصية من خصائص مرحلة العصف، بالإضافة إلى ذلك، فإن المقاومة علامة أخرى تمر بها المجموعة من خلال مرحلة العصف. إن الأساس للقادة هو أن يدركوا ما يحدث. فالقادة الذين يستخدمون المدخل النشط والإبداعي للمجموعات لا يضعون أو يحدثون عادة مرحلة العصف. كما أن القادة المهرة يختزلون كثيراً من هذه الأحداث من خلال التأكد من أن الأعضاء يفهمون بشكل واضح الهدف من المجموعة، وبتحويلهم المجموعة إلى شيء قديم، وذي صلة، وثيق، وذي معنى.

ففي أنواع معينة من المجموعات - خصوصاً مجموعات المهام - تكون هناك أوقات تصبح فيها مرحلة العصف شيئاً مرغوب فيه أو ضرورياً، خصوصاً في حالة وجود شخصيات قوية، واختلافات تتعلق بكيفية أداء الأشياء والقيام بها. عندئذ، تكون المهارة الجيدة مطلوبةً لتوجيه

التفاعلات التي لم يتنبأ بها أحد بين الأعضاء من خلال فترة العصف، بحيث يتم إيصال الأعضاء إلى النقطة التي يمكنهم عندها العمل معاً.

العملية الجمعية Group Process

تشير العملية الجمعية إلى التفاعل، وتبادل الطاقة بين الأعضاء والقادة، كما تشير أيضاً إلى الطريقة التي يتصرف بها القائد تجاه الأعضاء، وكيف يتحدث الأعضاء إلى بعضهم البعض، وإلى القائد. لقد وضح علماء الاجتماع، والعلماء في علم النفس الاجتماعي، والمعالجون النفسيون، والباحثون العملية الجمعية. إذا كنت مهتماً بمناقشة وجهة نظر علماء الاجتماع عن ديناميات المجموعة، ولديك الرغبة لمعرفة التاريخ الموجز لدراسة ديناميات المجموعة، فإننا نوصيك بقراءة ما كتبه جونسون، وجونسون (2009).

ديناميات أنماط التفاعل Dynamics Of Interaction Patterns

إن أحد أهم ديناميات المجموعة التي يمكنك ملاحظتها هي من يتحدث إلى من، وكم مرة يتكلم فيها المرء. فمن الشائع في جلسة البدء للمجموعة أن يحاول اثنان من الأعضاء الهيمنة على المجموعة. وإذا حدث ذلك ، ينبغي أن يُغير القائد النمط من خلال استخدام مهارات القطع والإطالة. في بعض الأحيان يقع الأعضاء في عادة الحديث فقط إلى القائد أو إلى أعضاء بعينهم بدلاً من الحديث إلى المجموعة ككل، ومن ثم فإن القائد عادة ما يريد تغيير هذه الدينامية، ويجعل الأعضاء يخاطبون المجموعة ككل، لأن الحديث إلى القائد فقط أو إلى قليل من الأعضاء لن يؤدي إلى ترابط المجموعة.

أما الأعضاء الصامتون فقد يخلقون ديناميات جماعية سالبة، وقد لا يفعلون ذلك. ففي معظم المجموعات، تكون مشاركة الأعضاء شيئاً مرغوباً فيه، حيث إنه عندما يكون أحد الأعضاء صامتاً تماماً، فإن بعض الأعضاء لا يشعرون بالارتياح عادة، خصوصاً إذا ما استمر هذا النمط لعدة أسابيع في مجموعة التعليم، أو الإرشاد النفسي أو العلاج النفسي، أو الدعم. ففي مجموعات معينة مثل مجموعات التعليم، المناقشة، والمهام، قد لا يحدث العضو الصامت دينامية سالبة لأن الأعضاء في هذه المجموعات ليسوا حساسين للصمت عادة.

هناك نمط آخر ينبغي على القائد مراقبته وهو أن يتحدث أحد الأعضاء ثم يتبعه في ذلك القائد، ثم عضو آخر، ثم القائد، ثم عضو ثالث ثم القائد – وليس تفاعلاً بين عضو وآخر. إن على القائد تجنب تحقيق نمط من الاستجابة بعد تعليق كل عضو من الأعضاء. تجدر الإشارة أيضاً إلى أن ديناميات الجماعة تتأثر بتوقعات الأعضاء. فإذا كان الأعضاء قد سبق لهم الانضمام إلى مجموعات أخرى، ويصبح سؤالهم عن الكيفية التي كانت تدار بها هذه

المجموعات فهي فكرة جيدة لأنهم قد يتوقعون أن تكون المجموعة الحالية متشابهة مع المجموعة السابقة. أيضاً، ينبغي أن يكون القائد على وعي في كل الأوقات بأي قضايا ثقافية أو خاصة بالنوع (الجنس)، والتي قد تؤثر على ديناميات المجموعة.

■ مثال Example

في هذا المثال، يقع القائد في خطأ الاستجابة لكل تعليق يصدر عن الأعضاء ، فالقائد الماهر هو الذي يدع كل الأعضاء يقدمون تعليقاتهم قبل أن يقوم هو بالتعليق.

سام: أحب أمي، ولكني لا أشعر بالقرب منها.

القائد : أتمنى لو تحسنتْ علاقتكما

بيل: أنا وأمي نتشاجر دائماً. فأنا لا أستطيع أن أتحدث إليها عن أي شيء.

القائد: إذاً من الصعب عليك التحدث إليها.

نان : أشعر أن أمي تفضل أخي، ولكنها لا تعترف بذلك، أنا وهي علاقتنا سيئة.

القائد : إذاً أنت تتأذى من تفضيل أمك لأخيك.

هناك أنماط أخرى ينبغي أن يبحث القائد عنها، وتشمل على الآتي:

- الأعضاء يهاجمون أعضاء آخرين.
- يتجادل الأعضاء مع بعضهم البعض.
- الأعضاء يَحُطون من قدر مقترحات بعضهم البعض.
- الأعضاء يعرضون مشكلات، ويحاول آخرون ينقدوها.
- يعرض الأعضاء مشكلة ، ويقدم بقية الأعضاء النصيحة (من الأهمية أن يدرك القائد أن المجموعات ليست جلسات تقديم النصيحة).

■ مثال Example

المثال التالي يوضح كيف أن السماح للأعضاء بتقديم النصيحة من إطارهم المرجعي ليس مفيداً في الغالب. أحياناً تكون النصيحة والنصائح والمقترحات مفيدة، ولكن غالباً ما يخطئ القادة في السماح للمجموعة بالتحول إلى جلسة لتقديم النصائح. ففي هذا المثال، ينبغي أن يتدخل القائد ويعيد توجيه المناقشة:

لاري: .... لذلك، أنا لا أعراف ما إذا كنت سأتصل بها مرة أخرى أم لا.

ستيف: أرى ألا تتصلي بها لمدة أسبوع على الأقل.

نانسي: لا أعراف. أعتقد أن عليك أن تنتظري أسبوعا، ثم ترسلي إليها بطاقة لطيفة.

ساندي: لماذا لا تكون بطاقة مضحكة؟

كرايج: أنا شخصياً أعتقد بأن تتركيها هي التي تقوم بهذه الخطوة. أنا أخبرك بما حدث لي ....

الديناميات الجماعية للأنواع المختلفة من المجموعات

Group Dynamics Of Different Kinds of Groups

لابد لأي مناقشة عن الديناميات الجماعية أن تأخذ بعين الاعتبار نوع المجموعة وأسلوب القيادة. إذا لم يلعب القائد دوراً نشطاً، فسوف يقوم شخص آخر في المجموعة بدور القيادة في العادة. وحتى مع القائد النشط، من الممكن أن تكون هناك محاولة للسيطرة من قبل عضوٍ أو أكثر من أعضاء المجموعة. ربما يتحدى الأعضاء سلطة القائد أو كفاءته. نحن خلال هذا الكتاب سوف نتحدث عن المهارات اللازمة للتعامل مع هذه الديناميات إذا ما نشأت في المجموعة. وفي هذا الجزء، سوف نتحدث عن الديناميات الخاصة بالأنواع السبعة للمجموعات التي وصفناها في الفصل الأول.

مجموعات التعليم Education Groups

في مجموعة التعليم، يعرض القائد عادة بعض المعلومات. على الرغم من احتمالية أن يتفاعل الأعضاء مع بعضهم البعض، إلا أن هذه الدينامية ليست هي الأكثر أهمية. إن الذين يحضرون إلى مجموعات التعليم غالباً ما يتوقون لتعلم المواد المقدمة. ومع ذلك، في بعض مجموعات التعليم، لا يكون الأعضاء مهتمين بالموضوع لأنهم قد حضروا إلى المجموعة اضطراراً، مثل أولئك الذين يحضرون إلى مجموعة القيادة تحت التأثير (DUI) Driving under the Influence. ففي هذه المجموعات، إذا لم يخطط القائد جيداً، أو إذا لم يكن مفعماً بالنشاط والحيوية، فلن تأخذ المجموعة مسارها الصحيح.

تصبح الديناميات لمجموعة التعليم صعبةً عندما يكون الأعضاء عند مستويات مختلفة من الفهم، فيما يتعلق بالمادة (الموضوع محل الدراسة) أو عندما يكون يشعر بعض الأعضاء بالارتياح أكثر من غيرهم في تناول الموضوع محل الدراسة. لابد أن يكون قائد مجموعة التربية الجنسية على وعي من أن بعض الأعضاء قد يكونون أكثر انفتاحية، وأكثر ارتياحاً من غيرهم. أما في المجموعة ذات الأعضاء المتنوعين، فإن القضايا متعددة الثقافات قد تسبب بعض الديناميات الجماعية القوية. إن من الأهمية بمكان بالنسبة لقائد المجموعة أن يلاحظ مدى تعامل وارتباط الأعضاء بالمادة، ويخصصُ وقتاً إضافياً – إذا دعت الضرورة – للعمل

مع أي قضايا ثقافية. تجدر الإشارة إلى أن مجموعات التعليم لا تمر عادة من خلال مرحلة بدء طويلة أو مرحلة ختامية طويلة. ومع ذلك، ينبغي على القائد أن يخطط لهاتين المرحلتين.

على الرغم من أن ذلك يبدو واضحا، إلا أننا لاحظنا القادة المبتدئين الذين لا يُعيرون العملية الجمعية اهتماما في التخطيط. أما المرحلة الوسطى في مجموعة التعليم، فتشتمل على تقديم المحتوى ومناقشة المادة، وعندما يتعرف الأعضاء على بعضهم البعض، فإنهم يشعرون بالارتياح، والرغبة في مشاركة ردود الأفعال، والأسئلة، والمشاعر. أما المرحلة الختامية لمجموعة التعليم، فتشتمل عادةً على مخلص للمادة التي تم تغطيتها، وأحياناً الأسئلة عن ردود الأفعال نحو المعلومات.

مجموعات المناقشة Discussion Groups

يحتاج قادة مجموعات المناقشة - بشكل أساسي - إلى أن يكونوا على دارية بأي عضو يحاول السيطرة على المجموعة أو تشتيت انتباه أعضائها. كما ينبغي على القائد أيضاً أن ينتبه إلى مدى ارتياح الأعضاء في المشاركة لأنه إذا كان بعضهم غير مرتاح، إذاً لن يشارك إلا القليل مع أعضاء المجموعة، ومن ثم لن تحدث مناقشات جيدة. غالباً ما تقاد مجموعات المناقشة بالتزامن مع ورشة عمل أو محاصرة، ولذا فإنها تُعدُّ خبرات المرة الواحدة، حيث تستمر في أي مكان من 15 دقيقة إلى ساعة. إن الأسلوب المتبع في بداية مجموعة المناقشة مهم - حيث ينبغي أن يضع قائد المجموعة أسلوباً إيجابياً تفاعلياً، ويرسخ هذا الأسلوب. وبقدر الإمكان، ينبغي أن يحاول القائد أن يجعل كل عضو من الأعضاء يشارك بشيءٍ ما خلال الدقائق الأولى، وهذا من شأنه أن يجعل الأعضاء فاعلين، ويعطي القائد فكرة عن قدرة كل عضو فيما يتعلق بالموضوع محل النقاش. أما المرحلة الختامية فتتكون عادة من ملخصٍ لما قيل أثناء الجلسة.

مجموعات المهام Task Groups

ففي مجموعة المهمة، تعد الطرق التي يتفاعل بها الأعضاء هي الدينامية الأكثر أهمية للمراقبة. وهذا صحيح على وجه الخصوص إذ أن مهمة القائد بناء الفريق أي المجموعة غالباً، لا تحقق مجموعات المهام نجاحًا كبيراً لأن الأعضاء إذا كانوا لا يتناغمون مع بعضهم بشكل جيد يُسمح لهم بالعمل معا. وإذا كان الأمر أو الحال كذلك، فإن على القائد محاولة حل الصراع أو بناء الفريق قبل تقديم المهمة للمجموعة. كما ينبغي أيضاً أن يكون القائد على وعي بتشكيل الجماعات، ويتحرك نحو التحكم في المجموعة.

إن مرحلة البدء في مجموعات المهام مُوجَزَةٌ في العادة - حيث يتم توضيح المهمة، وينتقل

الأعضاء نحو مرحلة العمل. وعلى أفضل حالة، فإن معظم وقت المجموعة يُقضى في المرحلة الوسطى – وهي العمل في المهمة. وعندما يمر أعضاء مجموعة المهمة بخبرة التوتر بين الأعضاء، أو لا يحدث اتفاق بينهم على المهمة المذكورة، فلابد أن يكون القائد ماهراً في مساعدة الأعضاء على المرور خلال مرحلة العصف. قد يحتاج القائد إلى استخدام القطع، الأنشطة البنائية، من الممكن أن تكون المرحلة الختامية في مرحلة المهمة موجزةً جداً، حيث تتزامن أحياناً مع إنجاز المهمة. ومع ذلك، قد تحتاج بعض مجموعات المهام إلى مرحلة ختامية أطول.

المجموعات الخبراتية والتطورية Growth and Experiential Groups

تتباين المجموعات الخبراتية والتطورية بشكل كبير. ففي المجموعات التي يكون الهدف منها توضيح القيم أو الاستكشاف الذاتي، فإن الدينامية الأكثر أهمية هي التعرف على شعور الأعضاء نحو بعضهم البعض. لأنهم سوف يتشاركون في الأفكار والمشاعر. أيضاً، قد يصبح الأعضاء غيورين من تطور الأعضاء الآخرين، أو قد يغضبوا من القائد ويلومونه/ يلومونها على ما يتعلمونه عن أنفسهم.

ففي بعض المجموعات التطورية والخبراتية يمكن أن تتباين احتياجات وتوقعات الأعضاء بشكلٍ كبيرٍ لدرجة إحداث قوى سالبة. وفي حالة حدوث ذلك ، ينبغي أن يركز القائد على القضايا والهموم ذات الصلة بمعظم الأعضاء. كما ينبغي أيضاً أن يبحث القائد عن الأعضاء غير المناسبين للمجموعة – الأعضاء الذين يمكن أن تُقدم لهم الخدمة بشكلٍ أفضل في خبرة جماعية أخرى أو الإرشاد الفردي.

قد يجد القائد صعوبةً في بعض المجموعات الخبراتية التي يكون الغرض منها هو بناء فريق والتفاعل التعاوني. أيضاً، ربما يشكل الأعضاء مجموعات تحدث قوى مضادة للعلاج النفسي. كما أنه قد ينشأ التنافس بين الأعضاء وهذا من شأنه أن يكون دينامية ضارة. في حالة حدوث هذه الديناميات، ربما يحتاج القائد إلى التحدث مع الأعضاء بشكل خاص، أو يعلن عن ذلك صراحة في المجموعة. كما أن الطريقة المناسبة للتعامل مع هذا الأمر تعتمد على الديناميات، والحدة، والغرض من المجموعة. عند قيام الأعضاء بتدريبات جماعية، فإنهم سوف يهاجمون بغضب الأعضاء الآخرين أو القائد نتيجة للإحباط الذي ينتابهم من النشاط.

تجدر الإشارة إلى أن مرحلة البدء للمجموعة التطورية أو الخبراتية تستمر عادة إلى جلسة واحدة فقط ، أو جلستين ، لأن القائد ربما أشرك الأعضاء في بعض الأنشطة أثناء إحدى هاتين الجلستين أو في كلتيهما. كما أن معظم الأعضاء سوف يشعرون بالارتياح كلما تقدمت المجموعة، ومن ثم يمكن الوصول إلى مرحلة العمل بشكل سريع. أما المرحلة الختامية، فلا

تستمر عادة أكثر من جلسة وتتكون من الأفراد الذين يتشاركون فيما تعلموا عن أنفسهم، وكيف وصلوا إلى حالة من النمو أو التطور.

مجموعات الدعم Support Groups

في مجموعات الدعم، ينبغي أن يخلق القائد بيئة آمنة، تسمح للأعضاء بالتشارك. كما ينبغي أن يتأكد القائد من أن الأعضاء يشعرون بأن لديهم الفرص للمشاركة بأفكارهم وهمومهم مع المجموعة، وأنه ليس هناك عضو من أعضاء المجموعة هو الذي يسيطر عليها. ومن الديناميات الهامة لهذه المجموعة الثقة، الالتزام، ورعاية الأعضاء لبعضهم البعض. عندما لا يثق الأعضاء في بعضهم البعض، أو يكون هناك أعضاء على خلافٍ مع آخرين. فلن تصبح مجموعة الدعم فعالة. وفي حالة حدوث هذه الديناميات، لابد من التعامل معها لكي تنجح المجموعة، سواءً بشكل خاص، أو أمام المجموعة بناءً على طبيعة المشكلة. قد يحتاج القائد إلى إبعاد بعض الأعضاء إذا كانوا ينتقصون من الغرض الدعمي للمجموعة.

هناك دينامية أخرى ينبغي الانتباه إليها وهي قلة الاهتمامات المشتركة. على سبيل المثال، قد يشكل القائد مجموعة لمساعدة الطلبة الذين انتقلوا مؤخراً إلى المنطقة، ويعتبرون جدداً على المدرسة. إن معظم الأعضاء يُرحبون بالمساعدة (الدعم)، ولكن العضو الجديد على المدرسة لا يرحبن بذلك لأنه لم ينسجم في مدرسته الأخرى، وأُجبر على المجيء إلى مدرسة جديدة، ومن ثم فإنه قد لا يكون عضواً جيداً في مجموعة الدعم. كما أن العضو الجديد على المدرسة قد لا يكون عضواً جيداً لمجموعة الدعم لأنه عاد للتو من فترة علاج من المخدرات لمدة عام مثلاً، حيث إن احتياجاته قد تكون كبيرة، ومن الأفضل له الانضمام إلى مجموعة الإرشاد الفردي ومجموعة الإرشاد الجمعي أو مجموعة تهدف إلى التعافي من المخدرات. ولكي تعمل مجموعة الدعم، لابد أن يشعر الأعضاء برباطٍ مشترك.

عادة ما تستمر مرحلة البدء لمجموعة الدعم لمدة جلسة أو ثلاث جلسات. أثناء هذه المرحلة ليست المشاركة شخصية كما هو الحال في المرحلة الوسطى، حيث تكون المشاركة حميمة، كما أن الرعاية أكبر لأن الأعضاء الآن يعرفون بعضهم بعضا. إن إنهاء مجموعة الدعم يمكن أن تكون خبرةً انفعالية لأعضائها. فالبعض قد يشعر بالخوف من فقدان المجموعة كنظام للدعم، وبسبب ذلك، فإن على القائد أن يسمح بمزيد من الوقت لإنهاء المجموعة – هذا الوقت ربما يصل إلى مقدار ما تستغرقه جلستان من الوقت.

مجموعات الإرشاد النفسي والعلاج النفسي Counseling and Therapy Groups

في مجموعات الإرشاد النفسي والعلاج النفسي، لابد أن يكون القائد على وعي بما يشعر به الأعضاء تجاه بعضهم البعض، وتجاه القائد. ربما يستاء الأعضاء من الآخرين لهدوئهم

الزائد عن الحد، أو لانفتاحهم الزائد عن الحد، نظرا لأن الأعضاء في هذه المجموعات يتباينون في درجة الصحة العقلية، فإن فرص حدوث ديناميات معقدة أكبر منه في أي مجموعة أخرى تحدثنا عنها. ولكي نمنع حدوث بعض الديناميات المعقدة، فإننا نحث على التشخيص من خلال المقابلات الفردية للأعضاء متى كان ذلك ممكنا.

يخطئ بعض القادة في تجاهل الديناميات ويقودون المجموعة كما لو كان الجميع فيها يشعرون بالارتياح والتجانس مع الآخرين في المجموعة، وهذا ينتج عنه عدم رغبة الأعضاء في المشاركة الشخصية بسبب قلة الثقة في الأعضاء الآخرين، أو القائد، أو جميعهم. أيضاً ربما يخلق العضو المعادي أو السلبي ديناميات مستحيلة إلاّ إذا فعل القائد شيئًا لتحييد تأثير هذا العضو. من الممكن أن يقوم القائد بذلك بشكل سري، وهذا هو الأفضل، أو بشكل جماعي داخل المجموعة إذا رأى لهذا النوع من التدخل قيمة.

إن هناك حاجةً لمزيد من المهارة والمعرفة والشجاعة للقيادة الفعالة لمجموعات الإرشاد النفسي والعلاج النفسي. نظراً لأن الأعضاء يتعاملون مع القضايا الشخصية ، فإن الهجوم على القائد أمرٌ شائعٌ. ولسوء الحظ هناك ما يبرر الهجوم لأن القائد ليست لديه المعرفة أو المهارة اللازمة لقيادة المجموعة، ولكنه يفعل ذلك لأنه جزء من عمل. وكما نقول من خلال هذا الكتاب، فإنه لا ينبغي على القادة قيادة المجموعات وهم غير مدربين لقيادتها.

ممن الممكن أن تستمر مرحلة البدء لمجموعة الإرشاد النفسي والعلاج النفسي لمدة جلسة، أو جلستين، أو ثلاث جلسات. على الرغم من أنه قد يتم عمل مناقشات علاجية أثناء هذه الجلسات، إلا أن الأعضاء مازالوا يتدربون على فكرة التشارك في مشكلاتهم مع الآخرين. وبناء على الأعضاء، فإن مجموعة العلاج النفسي / الإرشاد النفسي ربما تمر من خلال مرحلة الانتقال التي يتشارك فيها الأعضاء، ولكن لم يدخلوا بعد إلى القضايا الشخصية الخطيرة. يحتاج القائد إلى أن يكون على وعي بهذه الديناميات بحيث لا يدفع الأعضاء نحو المشاركة بشكل أكثر من اللازم، إلى أبعد من مستوى الارتياح لدى هؤلاء الأعضاء، وفي الوقت نفسه، يحتاج القائد إلى التأكد من أن المجموعة منتجة.

أثناء مرحلة العمل، يحتاج القائد إلى أن يكون على وعي بأن بعض الأعضاء قد يشعرون بعدم الارتياح لأن مشاهدتهم للآخرين وهم يعملون في القضايا الشخصية تذكرهم بالألم الذي يحاولون تجنبه. يحتاج القائد أيضاً إلى إشاعة الأمان في المجموعة، ولكنه لا يشعر بالراحة أيضاً حينما يظهر الأعضاء المشكلات المصطنعة فقط. فقد يكون لدى الأعضاء ميل للانتباه إلى قضايا الأعضاء الآخرين لكي يتجنبوا التركيز على أنفسهم.

أما المرحلة الختامية ، فتستمر عادة لمدة جلسة، على الرغم من وجود بعض الحالات التي يسمح فيها القائد بمزيد من الوقت. ينبغي على القائد أن ينتبه إلى مشاعر الأعضاء بخصوص إنهاء المجموعة، خصوصاً إذا كان الانضمام إلى المجموعة يعد خبرة انفعالية وداعمة للغاية لبعض الأعضاء.

مجموعات المساعدة الذاتية Self - Help Groups

من الممكن أن تحدث ديناميات مختلفة عديدة في مجموعات المساعدة الذاتية ، ولن تكون بعض المجموعات منتجة، وقد تكون ضارة إذا لم يقم القائد بحل هذه الديناميات. نحن لدينا إيمان راسخ بمجموعة المساعدة الذاتية ، ونشعر أن هذه المجموعة مفيدةٌ جداً، وداعمة للغاية. ومع ذلك، نحن ندرك أن هناك بعض القيود في هذه المجموعات وأن كل أنواع الديناميات يمكن أن تنشأ بين الأعضاء نتيجة لذلك. فإذا كنت معنياً ببناء مجموعات المساعدة الذاتية، ينبغي أن تكون على وعي بالديناميات المتعددة. فقد يهاجم الأعضاء بعضهم بعضاً، أو قد يحاولون الهيمنة على المجموعة. كما تتشكل التكتلات في الغالب، الأمر الذي يجعل الأعضاء الآخرين يشعرون بالإقصاء. قد يحتاج الأعضاء إلى العلاج النفسي الفردي بالإضافة إلى مجموعة المساعدة الذاتية، أو بدلا منها.

بالإضافة إلى مجموعات المساعدة الذاتية ، فإنها تصبح مستمرة، حيث يلتحق بها أعضاء جدد، ويرحل عنها آخرون. وعادة ليس هناك قائد مدرب خصيصاً لمجموعات المساعدة الذاتية. فإذا كنت مسؤولا عن إنجاز مجموعة للمساعدة الذاتية، فإنك ربما تحتاج إلى أن تنتبه إلى أول لقاءين لضمان أن الأعضاء يبدؤون بداية جيدة. نحن نرى أن تقوم بزيارة من آن لآخر لترى ما إذا كانت المجموعة منتجة. في بعض الأحيان، قد تبتعد المجموعات عن الهدف المنشود، وتصبح في حاجة إلى إعادة التوجيه مرة أخرى. هناك مجموعات معينة للمساعدة الذاتية مثل مدمني الكحول، تعتبر مجموعة جيدة البنية وتستمر لسنوات.

القوى العلاجية Therapeutic forces

إن من الأهمية بمكان بالنسبة للقادة أن يدركوا أن عليهم الانتباه إلى أكثر من مجرد التبادل اللفظي بين الأعضاء. يصف هانسين ورفاقه Hansen et al. (1980) "الدينامي الجماعي "بأنه شخص يلاحظ عن قرب "الأحداث الجماعية القوية" التي تؤثر على الأعضاء. يتمثل بعض هذه الأحداث في قلة الثقة، قلة الالتزام أو التعهد ، سلوكيات القوة ، والصراع بين الأعضاء، التحالفات القوية بين الأعضاء، وسلوكيات طلب الانتباه. إن الوعي بهذه القوى ضروري من أجل قيادة جيدة. يصف أوهلسين ورفاقه Ohlsen et al. (1988) عدداً من القوى الموجودة تقريباً في كل المواقف الجماعية. فالأعضاء في حاجة إلى: 1- الشعور بأن المجموعة

تقبلهم، 2- معرفة ما هو متوقع، 3- الشعور بالانتماء، 4- الشعور بالأمان. عندما تغيب هذه القوى ، فإن الأعضاء يميلون إلى أن يكونوا سلبيين، عدوانيين، انسحابيين، أو فاتري الشعور. فالقوى السالبة تخلق ديناميات تتطلب انتباه القائد. وذلك بأن يأخذ في الاعتبار الأسئلة الآتية:

- ما شعور كل عضو من الأعضاء تجاه انضمامه إلى المجموعة؟
- هل يبدو على الأعضاء أنهم يعرفون ما هو متوقع في المجموعة؟
- هل يعرف كل عضو السبب وراء انضمامه للمجموعة؟
- كيف يتعامل كل عضو مع انضمامه إلى المجموعة؟
- هل يبدو على الأعضاء أنهم يحبون بعضهم بعضاً؟
- هل يبدو على الأعضاء الارتياح مع الآخرين؟
- هل لدى الأعضاء الشعور بالانتماء للمجموعة؟
- هل يبدو على الأعضاء الارتياح مع القائد؟

إن الإجابة عن هذه الأسئلة يمكن أن تكون مفيدةً للغاية لقائد المجموعة في فهم مشاعر الأعضاء التي تتعلق بالمجموعة والقائد.

العوامل العلاجية ليالوم Yalom's Curative Factors

من المحتمل أن أشهر قائمة للقوى العلاجية هي تلك التي وضعها يالوم (Yalom(2005، حيث تحدث عن القوى العلاجية بلغة العوامل العلاجية التي تعمل في المجموعات. فقد درس يالوم مجموعات العلاج النفسي والإرشاد النفسي بناءً على أسلوب البينشخصي في القيادة وتوصل إلى 11 عاملاً علاجياً، رأى ضرورة وجودها لكي تنجح المجموعة :

1- غرس الأمل (الشعور بالأمل في حياة الفرد).

2- العمومية (إدراك أن لدى الآخرين نفس المشكلات والهموم).

3- الإفصاح عن المعلومات (اكتساب معلومات عن المعيشة الصحية).

4- الإيثار (إعطاء الأعضاء الآخرين).

5- الخلاصة التصحيحية للمجموعة الأسرية الأساسية (الفرصة للمرور بخبرة الديناميات المشابهة لخبرات الطفولة المبكرة).

6- تنمية الأساليب الاجتماعية (تعلم المهارات الاجتماعية).

7- السلوك التقليدي (نمذجة السلوكيات الموجبة الصادرة عن الآخرين).

8- التعلم البينشخصي (تعلم التفاعل مع الآخرين).

9- ترابط المجموعة (القرب بين الأعضاء).

10- التنفيس (التعبير عن مشاعر لم يتم التعبير عنها من قبل).

11- العوامل الوجودية (قبول مسؤولية الفرد عن حياته).

نحن نتفق على أن معظم هذه العوامل هامة لكي تكون مجموعة العلاج النفسي منتجة. إلا أن هناك عاملاً لا يحدث دائماً وهو إعادة خلق الديناميات الأسرية المبكرة، حيث يحدث هذا العامل أحياناً في أسلوب القيادة الذاتي في نموذجنا، ولكنه لا يحدث في الغالب. ومع ذلك، فإن الأعضاء يعملون في القضايا الشخصية التي تتعلق بطفولتهم. لقد كانت مجموعات يالوم عبارة عن مجموعات الوقت الحاضر، لذا فإن إعادة خلق الديناميات الأسرية غالبا ما يحدث في هذه المجموعات.

القوى العلاجية الخمسة عشر لجاكوبس، ماسون، هارفيل، وسكيميل
Jacobs, Masson, Harvill& Schimmel's is Therapeutic Forces

فيما يأتي، نقدم وصفا لخمس عشرة قوى، نرى أن ينتبه إليها القائد. هذه القوى يمكن أن تكون موجبة (علاجية)، أو محايدة، أو سالبة (مضادة للعلاج). أما المجموعات غير الناجحة، فإن لها قوة علاجية أو أكثر فعالة. وحتى تفهم هذا بشكل أفضل، فكر في مجموعة ما قمت بقيادتها، أو كنت أحد أعضائها، ثم تصفح القوى العلاجية الخمسة عشر، وانظر ما إذا كانت القوى موجبة محايدة، أم سالبة لهذه المجموعة. فسوف يتبين لك أنه إذا كانت المجموعة ناجحة فإن معظم هذه القوى موجبة أو محايدة. أما إذا لم تكن المجموعة ناجحة، فإن ذلك يعني أن أحد القوى – أو أكثر من ذلك – كانت سالبة. من الممكن في بعض الأحيان أن تؤدي قوة واحدة مضادة للعلاج على تدمير المجموعة. وفيما يلي عرضٌ لهذه القوى الخمسة عشرة:

1- وضوح الهدف لكلٍ من القائد والأعضاء.

2- ارتباط الهدف بالأعضاء.

3- حجم المجموعة.

4- طول كل جلسة.

5- تكرار اللقاءات.

6- مدى كفاية المكان.

7- مدى مناسبة الوقت بالنسبة للقائد والمجموعة.

8- اتجاه القائد.

9-مجموعة منفتحة أم منغلقة.

10- العضوية إرادية أم لا إرادية.

11- مستوى الالتزام لدى الأعضاء.

12- مستوى الثقة بين الأعضاء.

13- اتجاه الأعضاء نحو القائد.

14- خبرة القائد واستعداده للتعامل مع المجموعة.

15- تجانس القيادة المشتركة.

وضوح الهدف Clarity of Purpose

إن القوى العلاجية الأكثر أهمية هي وضوح الهدف، بمعنى، لا بد أن يفهم القائد والأعضاء - بوضوح - الهدف من المجموعة. ففي المجموعات غير الناجحة، غالباً لا يكون الهدف واضحاً للقائد، ومن ثم يحدث ارتباكٌ للأعضاء. على سبيل المثال، قد يقول القائد للمجموعة أن هذه المجموعة تعليمية، ومع ذلك يقضي معظم الوقت في العلاج النفسي، أو قد يقول بأن هذه مجموعة للدعم، ولكن يقضي معظم الوقت في التركيز على شخص ما أو موضوع ما لا يرتبط بمعظم الأعضاء. لسوء الحظ ، فإن المجموعات التي لا يكون فيها الأعضاء متأكدين من الهدف كثيرة الحدوث. ومن ثم فإن من الأهمية بالنسبة للقائد والأعضاء أن يفهموا - بوضوح - الهدف من المجموعة. ونود أن نوجه نظر القارئ إلى أن الفصل الثالث في معظمه يتعامل مع وضوح الهدف.

ارتباط الهدف Relevance of Purpose

لابد أن يكون الأعضاء والقادة على يقين من الهدف، ليس هذا فحسب، بل لابد أن يكون الهدف وثيق الصلة بالأعضاء. بالنسبة للأعضاء في السجون لا يعتبر الحديث عن أعمالهم المستقبلية وثيق الصلة بالموضوع، خصوصاً إذا كان الأعضاء سوف يقضون 5 سنوات أخرى في السجن - فالشيء المهم هنا أو الشيء الذي يرتبط بالموضوع هو جعل هؤلاء الأعضاء يألفون الأعضاء الآخرين في السجن، ويتناغمون معهم. أيضاً بالنسبة للمتسربين من الدراسة، لا يعتبر الحديث عن الدراسة من أجل اختبارات الرياضيات والتاريخ وثيق الصلة بالموضوع، فالموضوع الأفضل هو الاتجاه نحو المدرسة، وخططهم للعودة مرة أخرى للمدرسة. قد يستخدم بعض القادة مواد جاهزة، وهذه المواد قد لا تكون مرتبطة - في بعض الأحيان - بالأعضاء.

حجم المجموعة Group Size

إن حجم المجموعة من الممكن أن يؤثر بشكل كبير في ديناميات المجموعة، لذا فإن على القائد أن ينتبه عن قرب للقرار بشأن عدد الأعضاء الذين ينضمون إلى المجموعة. كما أن حجم المجموعة سوف يعتمد - جزئيا - على الهدف منها، طول زمن كل جلسة، المكان المتاح، وخبرة القائد. نحن نرى أن العدد المثالي للأعضاء لمعظم المجموعات هو 5-8 أعضاء. أما بالنسبة للمجموعات متعددة الثقافات ، فقد لا يشعر القائد بالارتياح مع مجموعة يزيد عدد أعضائها عن 5 أعضاء.

إذا كانت المجموعة ستلتقي لمدة ساعة أو أقل، فإن على القائد أن يجعل المجموعة صغيرة العدد (لا تزيد عن 6 أعضاء)، إلا إذا كانت مجموعة تعليم ، حيث إن مجموعة التعليم تضم ما بين 6-15 عضوا، في حين تضم مجموعة المناقشة مابين 5-8 أعضاء، وتضم المجموعات التطورية، والدعم، والإرشاد النفسي/ العلاج النفسي ما بين 5-8 أعضاء، على الرغم من أن بعضها قد يصل إلى 12 عضواً.

إن حجم المجموعة من الممكن أن يكون مضاداً للعلاج بشكل محدد. فإذا كانت المجموعة أكبر من اللازم ، فإن الأعضاء غالبا ما يترددون في المشاركة أو قد لا يكون هناك الوقت الكافي للمشاركة. فالقادة يشكلون مجموعات كبيرة من قبيل الضرورة دون إدراك أن القوة المضادة للعلاج تنشأ نتيجةً لذلك. في حين أن المجموعات بالغة الصغر تضع مزيدا من الضغوط على الأعضاء للمشاركة، وهذا من شأنه أن يخلق أيضاً قوة سالبة. وعلى الجانب الأخر، فإن بعض المجموعات الصغيرة (التي تتكون من 2-3 أعضاء) التي تركز على شيء محدد مثل تركيزها على الأعضاء الذين حاولوا الانتحار، أو الفتيات اللاتي تم اغتصابهن، أحياناً تكون ذات قيمة.

طول كل جلسة Length of Each Session

لكي يشعر الأعضاء بأنه يتم توظيفهم بشكل جيد في المجموعة ، لابد من تخصيص وقت كافٍ لكل جلسة، ففي حال لم تكن الجلسة الجماعية كافية (في الوقت)، فقد لا يشعر الأعضاء بأن أمامهم فرصة للمشاركة. هناك أيضاً مشكلة أخرى تنشأ عندما لا يخصص وقتٌ كافٍ، وهي أن المجموعة لن تستطيع إنجاز ما هو متوقع منها، كما أن المشاركة لن تصل إلى درجة المشاركة الشخصية. بالنسبة لمجموعات التعليم، المناقشة، والمهمة، فإن الجلسة عادة ما تستمر من ساعة إلى ساعتين، ومن الممكن أن تزيد عن ذلك في بعض الحالات. أما المجموعات في المدرسة فتستمر حصةً كاملة، ما بين 40-50 دقيقة. أما بالنسبة للمجموعات التي تضم أطفالاً،

فقد يكون طول الفترة الزمنية أقصر بعد ذلك، أي من 30-45 دقيقة ، حيث إن هذه الفترة الزمنية هي الأفضل بالنسبة لصغار الأطفال. أما بالنسبة للمجموعات التطورية، ومجموعات الدعم، والعلاج النفسي، فإننا ننصح أن تكون الفترة الزمنية ساعة ونصف على ألا تزيد عن ثلاث ساعات. ومع ذلك، هناك بعض الأوقات التي يقرر فيها القائد والأعضاء اللقاء لفترة أطول - من 5-6 ساعات أو أطول من ذلك.

تكرار اللقاءات Frequency of Meetings

يعتمد عدد اللقاءات في الشهر على العديد من العوامل المختلفة، أهمها هدف المجموعة أو الغرض منها ، ومجموعة الأعضاء. فالمجموعات في الأماكن غالباً ما تلتقي يومياً أو مرتين إلى ثلاث مرات في الأسبوع. في حين أن معظم المجموعات الخارجية (خارج المستشفى مثلا) تلتقي مرة في الأسبوع أو مرة كل أسبوعين. كما أن مجموعات الدعم تلتقي عادة مرة أو مرتين في الشهر. الأساس في تكرار اللقاءات هو ألا تكون اللقاءات متكررة بشكل يجعلها مملة، وألا تكون غير متكررة لدرجة أن تصبح كل جلسة كما لو كانت هي الجلسة الأولى ، وينبغي على القائد أن ينتبه إلى تأثير الفترة الفاصلة بين الجلسات، ويكيف - إذا كان ذلك ممكنا - التكرار بحيث يصبح قوةً موجبة وليس قوة سالبة.

كفاية المكان Adequacy of Setting

هناك عدد من الأشياء التي ينبغي وضعها في الاعتبار، والتي تتعلق بالمكان الذي تلتقي فيه المجموعة. أحد هذه العوامل أن يكون المكان مريحاً حيث يميل الأعضاء إلى القدوم إلى المكان بشكل منتظم إذا كان من السهل عليهم الوصول إلى هذا المكان. بالطبع، قد لا يكون في استطاعة القائد دائما اختيار المكان، ولكن عندما يكون في استطاعته ذلك، عليه مراعاة عامل الراحة.

هناك اعتبار آخر، ويتمثل في خصوصية حجرة اللقاء. فمن الناحية المثالية، فإن المجموعة سوف تلتقي في حجرةٍ بعيدة عن أي ضوضاء أثناء وقت اللقاء، وهذا قد لا يكون ممكناً خصوصاً في المدارس وبعض المؤسسات الأخرى. وعندما يواجه القائد بعدم كفاية المكان، فإن عليه أن يفعل ما بوسعه لضمان الخصوصية، مع الوضع في الاعتبار أنه قد تنشأ هناك قوى مضادة للعلاج.

كما ينبغي على القائد أن يستمر في الضغط على الإدارة وإعلامهم بأهمية أن تكون هناك حجرة خاصة للعمل الجمعي. نحن نقول ذلك لأنه - ولسوء الحظ - لا يوجد مكان جيد في الغالب لتلتقي فيه المجموعة - ومن ثم ينبغي أن يكون القائد مستعداً للتعامل مع الأماكن غير المناسبة لتكوين وقيادة المجموعات.

هناك أشياء أخرى ينبغي على القائد أن يضعها في الاعتبار بخصوص المكان وهي المقاعد وترتيبها ، حيث إن أيا من هذا يمكن أن يؤثر على القوة العلاجية. كما ينبغي أيضاً اعتبار الحجم النسبي للمقاعد، حيث يفضل أن تكون كل المقاعد بنفس الحجم، خصوصا في مجموعة الإرشاد النفسي والعلاج النفسي لأن جلوس الأعضاء على ارتفاعات متعددة قد يؤدي إلى دينامية جماعية سالبة. والبديل عن ذلك في مثل هذه الحالة أن يسمح للجميع بالجلوس على الأرض، وذلك أيضاً في حالة وجود سجادة مريحة للجلوس، يوافق الأعضاء على ذلك. ولكن من غير المحتمل أن يستخدم القائد الأرضية في مجموعات التعليم، أو المناقشة، أو المهمة. ففي معظم المواقف الجماعية يفضل ألا تكون المقاعد للاسترخاء، لأن الأعضاء يميلون في هذه الحالة إلى الاسترخاء وعدم المشاركة في العملية. هناك اعتبار آخر ويتمثل في استخدام / أو عدم استخدام طاولات، وفي معظم الحالات لا يفضل استخدام طاولات لأنها تمثل عائقاً بين الأعضاء، إلا أن هناك بعض الأوقات التي يحتاج فيها القائد إلى طاولات، خصوصا في مجوعات التعليم والمهام.

مع الانتباه إلى هذه التفاصيل ، فإن هناك أيضاً عوامل أخرى ينبغي على القائد وضعها في الاعتبار، حيث من الأفضل ترتيب المقاعد على شكل دائرة، وهذا يسمح للأعضاء برؤية بعضهم البعض، وعلى القائد التأكد من رؤية كل الأعضاء وألا يتم إقصاء أي عضو من الأعضاء في المجموعة. فالدائرة المحكمة تخلق شعورا بالمودة، وتسمح للأعضاء بمزيد من المشاركة.

الوقت من اليوم Time of Day

من الممكن أن يصبح الوقت الذي تلتقي فيه المجموعة قوة سالبة. فإذا ما التقت المجموعة بعد الغذاء، أو في وقت متأخر من اليوم ، فإن القائد والأعضاء ربما يكونون متعبين – عند تكوين مجموعة، ينبغي على القائد اختيار الوقت الأفضل لمعظم المعنيين بالمجموعة. وهذا ليس بالأمر الصعب، ولكن غالباً ما يجد القادة أنفسهم يقودون مجموعة لا يتمتع أعضاؤها بالطاقة الكافية بسبب وقت اللقاء.

اتجاه القائد The Leader's Attitude

إن مشاعر القائد عن قيادة المجموعة تؤثر – بالتأكيد – على الكيفية التي سوف تسير بها المجموعة. مثلاً، أثناء ورش العمل عن القيادة الجماعية، من الشائع سماع قادة المجموعات يعبرون عن عدم قدرتهم على التحكم في الأعضاء السلبيين، وهذا ينتج عنه عدم حب المجموعة. فإذا ما كانت المجموعة تضم أعضاء عدوانيين، غير متطوعين، فإن على القائد أن يحاول إيجاد

طريقة لإشراك هؤلاء الأعضاء، ومع ذلك، إذا كان هؤلاء الأعضاء مقاومين تماماً، وسلبيين تماماً، فإن على القائد إبعادهم عن المجموعة، وإلا سيؤدي وجودهم إلى مزيد من الشجار في كل جلسة.

هناك سبب آخر يجعل لدى القائد اتجاهاً سلبياً، ويتمثل في أن يطلب من القائد قيادة مجموعة تضم أفرادا لا يحبهم، تتحدث هذه المجموعة عن موضوع ليس من اهتمامات هذا القائد، فإذا لم يستطع القائد تجنب قيادة هذه المجموعة ، وإذا لم يستطع تغيير مشاعره تجاه الأعضاء أو الموضوع فإن عليه أن يضم قائداً مساعداً للمجموعة. أما إذا لم يكن ذلك ممكنا، فإن على القائد أن يقضي وقتا أطول في التخطيط للجلسات على أمل أن يجعل التمارين والأنشطة المجموعة شيقة للأعضاء والقائد أيضاً. وإذا لم يفعل القائد ذلك، فسوف تصبح المجموعة مملة. لو وجدت نفسك في هذا الموقف، تذكر أن محاولة جعل المجموعة شيقة يصب في مصلحتك أنت.

المجموعات المنفتحة أو المنغلقة Closed or Open Groups

هناك قرار هام لقائد المجموعة ويتمثل فيما إذا كانت العضوية مفتوحة أو مقصورة على أفراد قلائل. فكثير من المجموعات تعد مقصورة على أفراد قلائل - بمعنى لا يُسمح بأفراد جدد متى تمَّ تشكيل المجموعة. فالمجموعات المقصورة على أفراد قلائل موجهة بالهدف، كما أنها محدودة بالوقت. كما أن المجموعات تجري على أساس منفتح - حيث ينضم أعضاء ويرحل آخرون بشكل دوري. إن هدف المجموعة والأفراد الذين تقدم لهم الخدمة هم من يأملون اختيار القائد. ففي معظم الحالات، خصوصا مجموعات الدعم، والإرشاد النفسي والعلاج النفسي، تكون المجموعة المقصورة على أفراد قلائل (المنغلقة). إلا أن هناك وقتاً وحيداً تكون فيه المجموعة المنغلقة ضارة، وهو عندما تصبح المجموعة مبتذلة أو مملة، ومن ثم يصبح إضافة أعضاء جدد إليها يعطيها شيئا لحياة جديدة.

كما أنه في بعض الأماكن مثل المستشفيات أو المراكز الداخلية للعلاج حيث يقدم إليها القليلون أسبوعيا، تصبح المجموعات مفتوحة العضوية أمراً مسموحاً، ولا ينبغي أن يؤدي ذلك إلى قوة سالبة إذا ما تم تكييف أسلوب القائد لهذه الدينامية. لابد أن يضع القائد في الاعتبار أن المجموعة لن تظهر من خلال مراحل عديدة لأن الأعضاء سوف يكونون دائما في مراتب مختلفة في مشاعرهم التي تتعلق بالمجموعة. وعند تقديم أعضاء جدد، سوف يحتاج القائد إلى تنمية طرق لا تقوض تقدم المجموعة. غالباً ما يقضي القادة وقتاً طويلاً في تقديم وتوجيه الأعضاء الجدد، وهذا من شأنه أن يخلق قوة سالبة.

العضوية الإرادية أو اللا إرادية Voluntary or Non Voluntary Membership

إن القوة الرئيسية التي ينبغي وضعها في الاعتبار هي ما إذا كانت العضوية في المجموعات إرادية (تطوعية) أم لا إرادية (لا تطوعية). من الطبيعي واللطيف أن يتم اختيار كل المجموعات طواعية أو بشكل إرادي. ومع ذلك، فإن هناك بعض الأماكن والمحاكم مثل مؤسسات الإصلاح، مراكز العلاج الداخلية ، والمدارس هي التي تحتم على الأفراد المشاركة في المجموعات. عندما يتحتم على القائد قيادة مجموعة بها أفراد انضموا إليها لا إراديا، فمن الأهمية أن يتكيف مع هذه الدينامية. يذكر يالوم (2005) Yalom ، وكوري (2008) Corey أن الاتجاهات السالبة عن الانضمام إلى المجموعة يمكن أن تتحول من خلال قدرة القائد على إعداد الأعضاء للمجموعة للتعامل الارادي. كما يذكر كوري أن على القائد أيضاً أن يؤمن بالعملية الجمعية. وغالباً ما يغير بعض الأعضاء غير المتطوعين (اللاإراديين) من اتجاهاتهم السلبية إذا ما سارت أول جلستين بشكل جيد. ولكي تنجح أول جلستين، لابد للقائد من التخطيط للمجموعة على افتراض وجود اتجاهات سالبة. نقدم فيما يأتي ثلاثة أمثلة عما يمكن أن يقوله القائد للأعضاء غير المتطوعين أثناء الجلسة الأولى.

■ **أمثلة** Examples

القائد: أنا أعراف أن كثيراً منكم لا يرغب في أن يكون معنا هنا، وقد يرى أن وجوده هنا مضيعة للوقت. كل ما يمكنني أن أقوله لكم، أنني أتمنى أن تعطوا لأنفسكم الفرصة. أعتقد أنني خططت لأشياء قد تروق لكم جميعا.



القائد: نظراً لأنكم لم تتطوعوا للانضمام إلى هذه المجموعة، فأنا أتخيل أن لديكم بعض المشاعر السلبية عن حضوركم إليها، أرى أنه سوف تكون أمامكم فرصة لتعربوا عن هذه المشاعر في غضون دقائق معدودة، ولكن بداية دعوني أخبركم عما سنقوم به، وسوف ترون أن المجموعة سوف تروق لكم وقد تكون مفيدة لكم أيضاً.



القائد: في كل مرة أقود فيها إحدى هذه المجموعات ، أجد أن هناك أعضاء غاضبين من كونهم هنا معنا في البداية، ولكن عندما يقترب من نهاية المجموعة، فإنهم يقدمون لي الشكر على أن أعطيت لهم الفرصة لمشاركة أفكارهم ومشاعرهم. أعرف أن بعضكم غاضب من وجوده معنا. كل ما يمكن أن أقوله أن هذه المجموعات قدمت المساعدة لبعض الناس، ويمكن أن تقدم لكم أيضاً المساعدة إذا ما تعاونتم معنا في ذلك، لو

أعطيت المجموعة الفرصة لمدة أسبوعين، سوف أبذل ما في وسعي لجعل المجموعة خبرة جيدة لكم.



هناك أوقات يظل فيها الأعضاء سلبيين ومعادين للعلاج بغض النظر عما يقوم به القائد. وعندما يواجه القائد هذا الموقف ، فإنه عليه تقبل أن المجموعة لن تسير دائماً في الاتجاه الذي يرغب هو فيه. فمن المفيد أحياناً تقسيم المجموعة - متى كان ذلك ممكناً - وجعل الأعضاء السلبيين يجلسون خارج دائرة المجموعة، وجعلهم يقومون بعمل شيء آخر مثل القراءة، الراحة، أو الجلوس بدون عمل أي شيء. هناك إستراتيجية أخرى تتمثل في مقابلة المجموعة ككل لفترة زمنية قصيرة، وإقصاء الأعضاء السلبيين والإبقاء على المهتمين. فإذا كان في مجموعتك أعضاء لم يحضروا طواعية ، تذكر أن تخطط للديناميات الجماعية السلبية في البداية، وخلال الجلسات أيضا، حيث إن التخطيط للجلسات الشيقة والإبداعية هام وجوهري

مستوى التزام الأعضاء Members' Level of Commitment

هناك أحد القوى التي ينبغي وضعها في الاعتبار عند التفكير في المجموعة ، هذه القوة هي مستوى التزام الأعضاء. نحن نقصد بالالتزام الرغبة في أن يكون العضو متعاونا وليس مقاوماً، أو فوضوياً، أو عدوانياً. فالمجموعة التي تتألف من أعضاء ملتزمين سوف يصبح من السهل قيادتها أكثر من المجموعة التي تحتوي على أعضاء غير ملتزمين. فالأعضاء الذين يفتقدون الالتزام هم أولئك الذين لم يحضروا إلى المجموعة طواعية، بالإضافة إلى أولئك الذين يريدون توجيه المجموعة أو أن يكونوا هم محور اهتمام الجميع فيها. عندما يكون الالتزام ضعيفاً، فإن الأعضاء يميلون إلى الانصراف عن المسار ، يظهرون قليلا من الاهتمام، لا يشاركون إلا قليلاً، يظهرون سلوكا فوضوياً، يجادلون مع القائد، أو يهاجمون بعضهم بعضاً. بمعنى آخر، فإن كل أنواع الديناميات الجماعية السلبية تحدث في حالة قلة الالتزام.

كيف تعرف ما إذا كان الالتزام موجودا أم لا؟ إحدى الطرق لذلك تتمثل في إجراء مقابلات قبل تشكيل المجموعة لضمان جدية الفرد عن طريق ملاحظة الأعضاء بكل بساطة. ويمكنك أيضاً أن تسألهم عن مشاعرهم تجاه الانضمام إلى المجموعة. إذا لم تكن متأكداً، اطرح القضية للمناقشة، واسأل : "ما هو شعورك تجاه انضمامك إلى المجموعة ؟"

مستوى الثقة Level of Trust

في المجموعات التي يتصف أعضاؤها بالالتزام ، فإن الثقة تنمو بشكلٍ معتاد مع الوقت إذا كانت المجموعة تسير في المسار الصحيح الإيجابي. غالباً ما تحدث مشكلات الثقة عندما تتباين آراء أعضاء المجموعة بشكلٍ كبير. فإذا كانت المجموعة تضم أعضاءً لا يحب بعضهم

بعضاً، فمن الممكن أن يحاول القائد تغيير ذلك من خلال عرض هذا الموضوع على المجموعة، أو عن طريق مقابلة بعض الأعضاء بشكل سري لينظر ما إذا كان يستطيع نزع فتيل الخلافات. بل، قد يطلب القائد من أحد الأعضاء أو بعضهم ترك المجموعة، وإذا لم يتم تغيير فقدان الثقة ولم يمكن عزل الأعضاء من المجموعة بسبب السياسات الإدارية، فإن على القائد قبول حقيقة أن قيادة المجموعة ستكون أمراً صعباً.

ففي كل المجموعات تقريباً، يزداد مستوى الثقة أو يقل كلما تقدمت المجموعة، ومن ثم فإن من الأهمية بالنسبة لقائد أن يهتم بمستوى الثقة الناشيء. إن هذه الزيادة / أو النقصان تعتمد عادة على الطرق التي يتصرف بها الأعضاء نحو بعضهم البعض. صراحة، إذا كان الأعضاء على عداء مع الآخرين أو يقولون أشياء تهين الآخرين، فإن ذلك من شأنه أن يجعل مستوى الثقة منخفضاً. في مجموعات الإرشاد النفسي / العلاج النفسي والمجموعات التطورية، فإن هناك فرصة دائما لقيام بعض الأعضاء بتعليقات جارحة أو اصدار حكم، بعد أن يكشف أحد الأعضاء عن حياته مثل الخيانة الزوجية، أو الإجهاض، أو التوجه الجنسي. ومن ثم فإن على القائد أن يولي اهتماما بهذا العضو، ويبين للأعضاء أنه لا يهاجم أحداً منهم عند المشاركة في التعليقات أو تفاصيل حياتهم. كما ينبغي على القائد مناقشة هذه التعليقات المهمة، بحيث يكون داعماً للشخص الذي يهاجمه الآخرون، وفي والوقت نفسه، لا يبعد العضو الناقد أو الأعضاء الناقدين.

■ **مثال** Example

جودي *(مطأطئة الرأس، وبصوت حزين)*. أنا لا أعرف كيف حدث ذلك. لم أكن أعرف أن هذا قد يحدث لأناس بلغوا من العمر خمسين عاماً. فمن المتعارف عليه أن الخيانة الزوجية تحدث من الشباب. ليس بيني وبين كارل أي شيء أو رابطة، الآن أولادي في الجامعة، وأنا أشعر بالوحدة. هذا الشاب يعمل في نفس المكان الذي أعمل فيه. وبدأنا نتناول العشاء معاً، خلال الستة أشهر الأخيرة، بدأنا نلتقي ونتشارك في أشياء عديدة. بدأنا نقترب من بعضنا البعض شيئاً فشيئاً، وفي الأسبوع الماضي، قضينا فترة الظهيرة في حجرته ، أنا أشعر بالذنب والحيرة.

بود: جودي، أنا لا أصدق نفسي أنك فعلتِ هذا مع زوجك ! كان عليك أن تتحكمي في نفسك ، ولا تكوني أنانية. ماذا عن كارل ؟ أعتقد ....

القائدة: **(مستخدمة صوتاً حازماً، ولكن لطيفاً)**. بود، أريد أن أجلس مع جودي وأساعدها فيما تشعر به من ألم. أريد منكن جميعاً مساعدتها لتتعامل مع مشاعرها، ولا نطلق

الأحكام فيما يتعلق بسلوكها، فليس على هذا اجتمعنا. جودي، لماذا لا تقولين كل ما لديك ونسمع نحن من بقية الأعضاء في المجموعة. أنا أعرف أن الكثيرات منهن يتفهمن مشاعرك (أومأت الأخريات، بأنهن يفهمن ما تريده منهن قائدة المجموعة). لو سمحت القائدة بخروج العبارات السالبة بدون توضيح، إذاً تصبح الثقة معادية بقوة للعلاج، وقد يميل الأعضاء إلى عدم الإفصاح عن المعلومات الشخصية خوفاً من التعرض للنقد. فمن الممكن للقائدة – في أحسن الأحوال – أن تخاطب قضية إصدار الأحكام في المجموعة، ومساعدة الأعضاء لكي يَكُنَّ متفتحات العقل، وأقل نقداً. ينبغي على القائدة في البداية مساعدة العضو التي أفصحت عن معلوماتها الشخصية. أحياناً تنصرف القائدات عن الوجهة الرئيسية، ويركزن على العضو التي تصدر الأحكام أو يركزن على الموضوع الذي يصدر فيه الأحكام بدلاً من التركيز على الشخص الذي أفصح عن معلومته الشخصية، والذي يشعر بالألم.

اتجاه الأعضاء نحو القائد Members' Attitude Toward the Leader

لابد من مراعاة اتجاهات الأعضاء نحو القائد عند قيادة أي مجموعة. هل يحبونه؟ هل يحترمونه ؟ هل يثقون به؟ هل يحترمون مهارات قيادته للمجموعة؟ إن لدى الأعضاء – في معظم المجموعات – مشاعر عديدة نحو القائد. أحياناً، قد يكون لدى كل الأعضاء مشاعر سالبة نحو القائد. وفي هذه الحالة، يحتاج القائد إلى دراسة هذه الدينامية، لأن ذلك قد يكون له علاقة بأسلوب القيادة أو القدرة على القيادة. غالباً ما يخفي عضو أو عضوان المشاعر السالبة. فالشخص الذي يتصيد الأخطاء للقائد يمكن أن يتداخل – بشكل غير محدود – مع الديناميات الإيجابية للمجموعة.

■ **مثال** Example

القائد : دعوني آخذ بضع دقائق لنتحدث فيها عن مشاعركم التي تلخص التقدم الذي حققتموه في الوصول إلى الأهداف التي وضعتموها لأنفسكم.

ميلفين (بكل غضب) لماذا تطلبين منا دائماً أن نفعل ذلك؟ دعينا نفعل شيئاً آخر. فهذا لن يفيد في شيء.

ففي هذا الموقف، لا تريد القائدة أن تركز على العضو السلبي، خصوصاً إذا كانت تعرف أن هذه السيدة (العضو) تتصيد لها الأخطاء. من الممكن للقائدة أن تنحرف بعيداً عن الديناميات السالبة بالقول بصوت رقيق شيئاً مثل الآتي:

القائدة: ميلفين، أعتقد أن الجميع هنا يرون أن هذا مفيد، وطريقة التفكير في الأهداف (تحوله القائدة إلى بقية المجموعة). ما رأيكن بخصوص التقدم الذي حققته كل منكن؟

الشيء الأكثر أهمية للقادة هو أن يدركوا أن الاتجاهات السالبة نحوهم كقادة تؤثر - بشكل غير محدود - على تفاعل المجموعة والإفصاح عن المعلومات الشخصية.

خبرة القائد في قيادة المجموعات The Leader's Experience in Leading Groups

بالنسبة للمبتدئين، فإن من الضروري ذكر القوة العلاجية للخبرة. فقد يكون القائد المبتدئ قوة مضادة للعلاج، نظرا لافتقاره إلى المهارات، وقد يكون عصبيا، وسوف يرتكب أخطاء. فإذا كان القائد عصبيا، فمن المهم إدراك ذلك، وينبغي أن يذكر ذلك للمجموعة إذا كانت هناك ضرورة لذلك. أيضاً في مجموعة العلاج النفسي / الإرشاد النفسي، سوف يكون للقوة المضادة للعلاج وجودها إذا لم تكن لدى القائدة خبرة الإرشاد الفردي. لكي تسير مجموعة العلاج النفسي بشكل جيد، لابد أن تكون لدى القائد الخبرة في الإرشاد الفردي، ويكون على دراية بنظريات الإرشاد النفسي.

من الأفضل بالنسبة للقادة المبتدئين أن يعملوا مع قادة آخرين في بعض المجموعات قبل القيادة بأنفسهم. فإذا وجدت نفسك تقود دون الاستفادة من الخبرة السابقة، فافعل كل ما بوسعك، وتعلم من الخبرة عن طريق مناقشة المشرف أو زميل عن مجموعتك.

تجانس القيادة المشتركة Co Leadership Harmony

فالقيادة المشتركة يمكن أن تكون قوة موجبة أو سالبة للغاية عند قيادة مجموعة ما. إذا كان أكثر من قائد يعملون في تزامن مع بعضهم البعض، إذ تكون القيادة في هذه الحالة قوة إيجابية. أما عندما يرى القائد أن المجموعة التي يقودانها بطريقتين مختلفتين، إذاً تصبح القيادة المشتركة قوة مضادة للعلاج. وفي الفصل السابع عشر، سوف نتحدث تفصيلياً عن مميزات وعيوب القيادة المشتركة.

العملية والمحتوى Process and Content

نحن نؤكد على أهمية الانتباه إلى العملية الجمعية، ويتفق معنا في ذلك كوري ورفاقه (Corey et al. 2009، جيروسكي، وكروس(2002) Geroski & Kraus وجلادينج Gladding (2008)، وكثير من الكتاب الآخرين. يناقش بوسوما(2002) Pusthuma، هولس - كيلاكي ورفاقه (1999) Hulse -Killacky et al.، سنستيجارد و بيتر Sonstegard & Bitter (2004) الحاجة لتحقيق التوازن بين العملية والمحتوى. فمصطلح العملية يشتمل على مراحل المجموعة، ديناميات المجموعة، والقوى العلاجية. أما المحتوى فيشير إلى هدف ومهمة المجموعة. يحتاج القائد دائماً إلى أن يكون على وعي بالمحتوى والعملية، ويلفت انتباه المجموعة إلى كليهما، بناء على الهدف وما هو مطلوب في وقت ما. يذكر هولس - كيلاكي ورفاقه(1999)

أن " .... العملية والمحتوى متفاعلان بشكل تبادلي، ويعملان كخطين في وتر واحد" (P.117). كما وجد جيروسكي وكروس (2002) في دراستيهما عن المجموعات النفسية - التربوية أن أخصائي الجماعة الماهرين يتفقوا على ما يشكل العملية والمحتوى في المجموعات التي تم دراستها.

يقع القادة في أخطاء عندما يتعلق الأمر بمقدار التأكيد الذي يفترض أن يوضح على العملية والمحتوى، حيث إن البعض يولي المحتوى اهتماماً كبيراً، في حين يهتم آخرون بالعملية. بعض القادة يركزون كثيراً على ما يحدث، ويتأكدون من أن الجميع يتكلمون لدرجة أن المجموعة لا تحقق أي عمق ذا معنى. في حين يركز قادة آخرون كثيراً على الإرشاد الفردي لدرجة أن تفوتهم القيمة العظيمة للأعضاء وهم يتفاعلون، ويستمعون إلى الآخرين، ويناضلون في بعض الأحيان مع العلاقات داخل المجموعة ، يناقش هولس - كيلاكي ورفاقه (2001) التداخل بين العملية والمحتوى في كتابهم. فالقائد الماهر يراقب دائماً المحتوى والعملية أثناء أي جلسة.

مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills :Process and Content

شاهد الأجزاء 1.2 ، 2.2 سوف تسمع مناقشة عن التوازن بين المحتوى والعملية ، وترى القائد وهو يركز على العملية في 1.2، والتوازن بين المحتوى والعملية في 2.2.

التعليقات الختامية Concluding Comments

في هذا الفصل، ناقشنا مراحل المجموعات، العملية الجمعية، والقوى العلاجية التي لابد أن يكون القادة على وعي بها من أجل أن يكونوا قادة فعالين وكل المجموعات تمر بثلاث مراحل على الأقل: البدء، العمل، والختامية. في حين تمر بعض المجموعات بمراحل أخرى إضافية. إن من الأهمية بالنسبة للقادة أن يكونوا على وعي بأن المجموعات تمر من خلال هذه المراحل على الرغم من أن مقدار الوقت لكل مرحلة يعتمد على نوع المجموعة والهدف منها. تشير العملية الجمعية (يطلق عليها أيضاً الديناميات الجماعية) إلى اتجاهات وتفاعلات الأعضاء والقادة، أما القوى العلاجية فهي العناصر المختلفة العديدة التي تعمل في المجموعة مثل حجمها، موقعها، الوقت من اليوم الذي يلتقي فيه أعضاؤها، تكوين أعضائها، مستويات الثقة والالتزام لدى أعضائها، واتجاهات وخبرة قادتها. إن من الأهمية أيضاً بالنسبة للقائد أن يكون على وعي بالعملية والمحتوى أثناء أي جلسة.

■ **الأنشطة** Activities

1- تذكر المجموعات التي كنت فيها أو التي قمت بقيادتها، وفكر في الأخطاء التي وقعت في كل مرحلة من مراحل المجموعة الثلاث.

2- فكر في مجموعتين قمت بقيادتهما، أو كنت أحد أعضائهما، ولم يكونا ناجحين. الآن انظر إلى قائمة من 15 قوى علاجية، وضع علامة حول القوى المضادة للعلاج لكل مجموعة من المجموعتين. فكر فيما كنت أنت والقائد تفعلانه للعلاج بشكل مختلف لتغيير القوى العلاجية، ولجعلها علاجية.

مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills

1- راجع الفيديو في الجزء 1.2

أ. فكر في أهمية أن يكون القائد على وعي بالمحتوى والعملية.

ب. ماذا يحدث إذا بقي القائد في المحتوى، وقسم الأعضاء إلى أزواج؟

2- راجع الجزء 2.2

أ. لماذا احتاج القائد إلى التفكير في كل من المحتوى والعملية؟

3- راجع الجزء الأول – القائد الذي ليس لديه مهارات (1.1)

أ. ما هي الديناميات الجماعية التي تراها بين الأعضاء؟

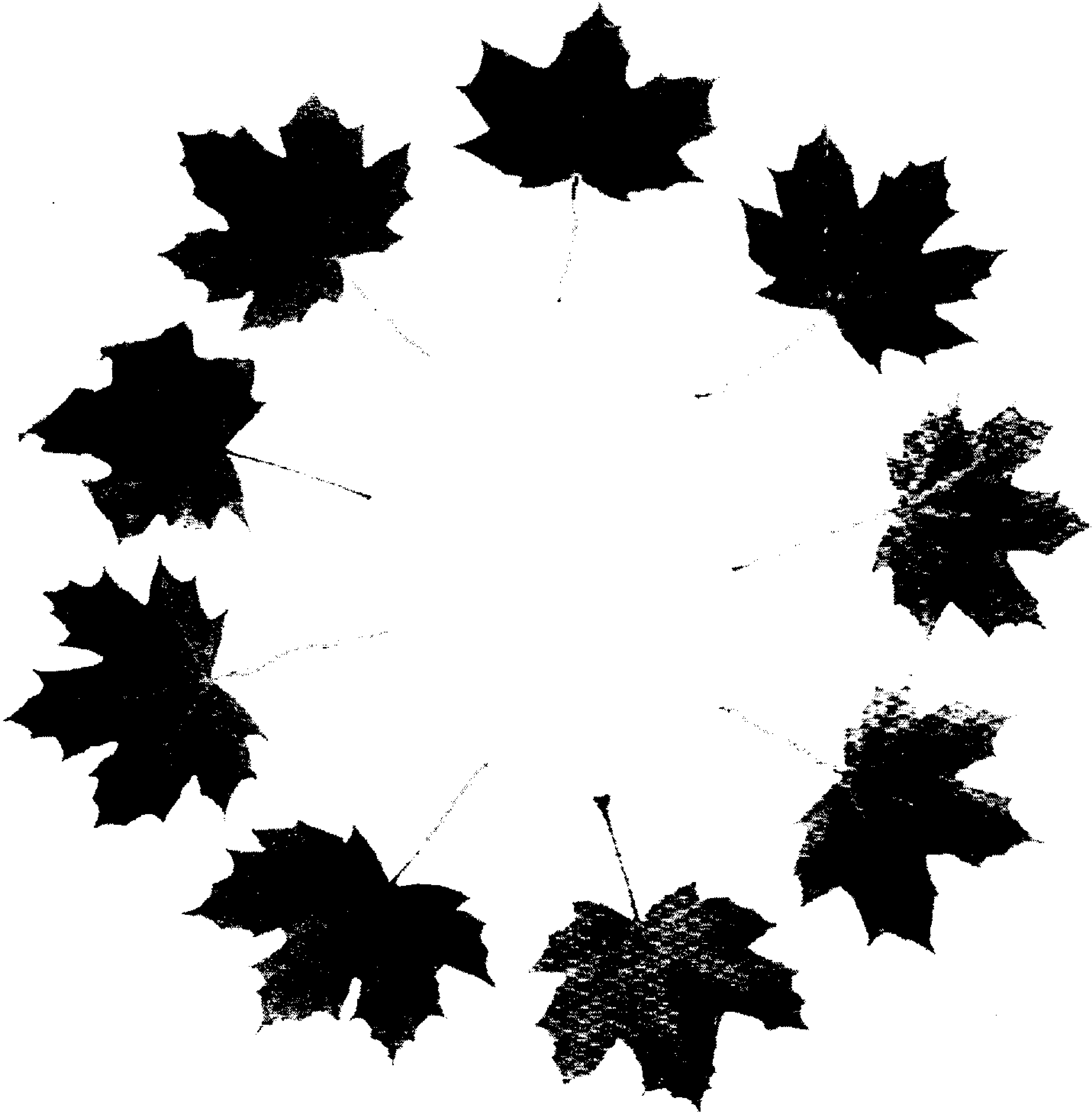
المواقع عن شبكة الانترنت Web Sites

إذا كنت مهتما بالأدبيات عن الديناميات الجماعية ، فقد تحتاج إلى البحث في مجلة الجمعية الأمريكية لعلم النفس – الديناميات الجماعية: النظرية، البحوث، والممارسة (www.apa.org).

وقد تحتاج أيضاً إلى القيام بالبحث في شبكة الانترنت عن مصطلح " الديناميات الجماعية Group Dynamics" ، وتزور بعض المواقع التي تهمك. ولمزيد من المعلومات عن الأنواع المختلفة من المجموعات، يمكنك إجراء بحث على الانترنت عن مصطلحات مثل "مجموعات المهام"، أو مجموعات العلاج النفسي".

الفصل الثالث.................. 3

أهمية الهدف في الإرشاد الجمعي



إن وضوح الهدف من المجموعة قد يكون أكثر مفاهيم القيادة الجماعية أهمية ، وينبغي تعلمه. أما الأنواع الأخرى من المهارات والمهام التي نتحدث عنها في هذا الكتاب – مثل التخطيط للمجموعة، التركيز وتحويل الاهتمام ، وقصر المجموعة على أفراد بعينهم ، وتوسيع المجموعة – فهي تقوم على فهم القائد للهدف من المجموعة. نظراً لأننا نرى أهمية هذا المفهوم، فسوف نتحدث عن وضوح الهدف في هذا الفصل المستقل، ونستمر في ذكره خلال هذا الكتاب. يشير الهدف إلى السبب الذي من أجله تلتقي المجموعة، وها هي الأهداف. عندما يكون القائد على دراية تامة بالهدف من المجموعة، فمن السهل عليه أن يقرر أشياء مثل الحجم، العضوية، طول الجلسة، وعدد الجلسات (Brown, 2009)

إن الهدف من الجلسة يعمل كخريطة للقائد. ومن ثم، ينبغي أن يكون لدى الأعضاء والقادة فهمٌ واضحٌ عن الهدف العام للمجموعة والأهداف الخاصة لكل جلسة (Hulse -Killacky et al., 2001) . أحياناً يكون الهدف واضحاً، مثل إنقاص الوزن، الإقلاع عن التدخين، التغلب عل المخاوف المرضية ، أو تعلم مهارات الدراسة. ومع ذلك، فإن احتياجات الأعضاء ليست محددة في الغالب، حيث إن قيادة مجموعة ذات احتياجات متنوعة متعددة يعني أن على القائد مساعدة المجموعة في اتخاذ القرارات بشأن أي الاحتياجات معقولة، ومن الممكن التحدث عنها والتعامل معها. إن وضوح الهدف يساعد القائد في الإبقاء على الأعضاء في المهمة، وذلك من خلال اقتراح أنشطة ذات صلة بالموضوع ، وطرح أسئلة ذات صلة بالموضوع وإنهاء المناقشات التي لا ترتبط بالموضوع.

عندما لا يكون القائد واضحا بالهدف

When the Leader is Unclear About the Purpose

كما ذكرنا، فإن المجموعات قد تكون محيرة، أو مملة، أو غير منتجة عندما لا يكون هناك تحديد دقيق للأهداف، أو عندما لا يتبع القائد الأهداف المذكورة. نقدم فيما يلي أمثلة عن الأهداف غير الواضحة أو التي لم يلتزم بها القائد؛ ونتبع كل مثال بمناقشة عما كان ينبغي على القائد فعله لضمان وضوح الهدف.

■ **أمثلة** Examples

الهدف: تعلم الخروج من ألم الطلاق

Purpose :Learning Survive the Pain of Divorce

إنه اللقاء الأول: كان الأعضاء يتحدثون عن وحدتهم، ومخاوفهم والشكوك الذاتية. قام ألين بالمقاطعة فجأة، وبدأ الحديث عن أفكاره التي تتعلق بتغيير العمل. قال القائد للمجموعة "ماذا

ترون بشأن ما كان على ألين أن يفعله تجاه قرار حياته العملية؟ ". قامت المجموعة خلال 30 دقيقة من هذا السؤال بتقديم مقترحات لألين تتعلق بكيفية التعامل مع الموقف، مع التركيز في الحديث على الراتب الذي قد يتقاضاه.

لقد وقع القائد في أخطاء عندما طلب من الأعضاء التعليق على ما قاله ألين. فالهدف المعلن هو الدعم والعلاج النفسي للتعافي من ألم الطلاق، لذا، ما كان ينبغي على القائد أن يجعل المجموعة تركز على مشكلة ألين التي تتعلق بحياته العملية أو المهنية، ولكن كان عليه أن يوقف المناقشة ويعيد توجيه المجموعة إلى المناقشة عن مشاعر الأعضاء بخصوص الطلاق.

إن السماح للمجموعة بالاستمرار في مناقشة الحياة المهنية قد ينتج عنه أن يشعر بعض الأعضاء بالملل والإحباط ، بل قد يصل بعضهم إلى درجة الغضب، ويترك المجموعة أو يقاطع المناقشة ويهاجم آلان أو المجموعة. من الممكن منع هذه الاستجابات إذا كان القائد واضحا بشأن الهدف، واستخدم مهاراته لإعادة توجيه المجموعة. على سبيل المثال، من الممكن أن يقول القائد أشياء مثل ما يأتي: " آلان، هذا موضوع مهم، ومع ذلك ، فإنه لا يتناسب مع الهدف من المجموعة هذه المرة. إذا كنت ترى ضرورة في الحديث عن هذا الموضوع، إذا دعنا نحدد له موعدا".



الهدف : جلسة توجيهية لحياة السجن Purpose : Orientation to Prison Life

تبدأ الجلسة حينما يستعرض القائد الإجراءات التي تتعلق بالوجبات، الزيارات، وقضاء عطلات نهاية الأسبوع. يحضر بعض الأشخاص سياسة السجن التي تتعلق بعدم قضاء عطلات نهاية الأسبوع في أول شهر من السجن. في حين يقاطعه آخر بشأن قلة الأماكن التي تسمح للفرد بالخلو بنفسه عندما يأتي إليه من يزوره. كما يقدم أعضاء آخرون وجهات نظرهم وأفكارهم بهذا الشأن. بعد ذلك، يعيد القائد المناقشة إلى السياسات والإجراءات، وذلك بالحديث عن إجراءات أوقات تناول الوجبات يذكر أحد النزلاء أنه نباتي (يحب أكل الخضروات)، وسأله آخران عدداً من الأسئلة تتعلق بسبب عدم تناوله اللحوم. في حين ذكر آخر أنه يرى أن الوجبات رديئة. سأل القائد الآخرين عن رأيهم في الوجبات. بدأ اثنان من النزلاء الشكوى من الطعام، ومرارة الجو في الحجرات، وعدم وجود تلفاز في الوحدات. وبذلك تنتهي المجموعة دون الحديث - إلا قليلاً - عن الإجراءات في السجن.

نظراً لأن القائد لم يلتزم بالهدف، وكان جل اهتمامه أن يجعل الأعضاء يتكلمون ، فقد جعل المجموعة تحيد عن الطريق السليم، ومن ثم فقد فتح المجال لأن يصبح بعض الأعضاء مقاومين

في المرة التالية نظراً لأن الجلسة الأولى كانت مملة، ولا علاقة لها بالموضوع. كان على القائد أن يوقف المناقشة عن الموضوعات الجانبية، ويعيد المجموعة إلى الهدف المنشود، وذلك بأن يقول بكل حزم، ولكن بلطف أيضاً" إن الهدف من هذه المجموعة هو مناقشة قواعد وإجراءات السجن. سأكون سعيداً إذا رتبنا وقتاً آخر لمناقشة هذه الأمور. ومع ذلك، هيا بنا نعود الآن إلى موضوعنا الرئيسي – هيا نتحدث عن الإجراءات التي تتخذ عندما يقدم إلينا زائر.



الهدف : مجموعة المناقشة عن القضايا التي تتعلق بالكنيسة يوم الأحد

Purpose: Adult Sunday School Discussion Group on Church - Related Issues

إنها الجلسة الرابعة، وموضوع المناقشة في هذا الأسبوع هو "الطرق التي تصبح بها الكنيسة أكثر استجابة للأسر المتغيرة – أسرة الوالد الواحد، الأسرة الربيبة. لقد كانت المناقشة شيقة ووثيقة الصلة بالموضوع. ثم سأل أحد الأعضاء هذا السؤال "لماذا ارتفع معدل الطلاق في هذه الأيام؟ " . قام القائد – خطأ – بطرح السؤال للمناقشة لمدة 25 دقيقة، وتجادل أربعة أعضاء من الأعضاء التسعة الحاضرين، وطرحوا أسبابا عديدة. وعندما عادت المجموعة إلى الموضوع الأصلي وهو استجابة الكنيسة، كان الأعضاء الآخرون قد فقدوا الاهتمام، ولم تكن لديهم الطاقة الكافية للحديث عن مناقشة الموضوع الأصلي.

مرة أخرى، نقول أن القائد يفتقد إلى الوضوح، ومن ثم أدى ذلك إلى أن تنحرف المجموعة عن المسار الصحيح. فإذا كان القائد واضحا بشأن هدف المجموعة من هذا اللقاء، ما كان ليدع الأعضاء يتناقشون في أسباب الطلاق، ولكن بدلا من ذلك، كان عليه أن يقول "هذا شيء يمكن أن نتحدث عنه في لقاء قادم، ومع ذلك، دعونا نعود إلى موضوعنا الأصلي في هذا الأسبوع.



الهدف : التعامل مع الخوف من الذهاب إلى المدرسة الوسطى العام القادم

Purpose :Dealing with Fears of Going to Middle School Next Week

إنها الجلسة الثانية، ويتحدث الأعضاء عن مخاوفهم المختلفة، تحدثت إحدى الطالبات عن مخاوفهما بخصوص تغيير الصفوف الدراسية، وعندما سألت القائدة عما إذا كان غيرها من الطلبة لديهم نفس المخاوف، قام تومي وبدأ الحديث عن كيف أنه يخاف من الظلام في بعض الأحيان. سألت القائدة عما إذا كان غيره من الحضور يخافون من الظلام. قال كارلوس أنه يخاف بعض الشيء من الظلام، ومن ثم تحدثت المجموعة فيما تبقى لها من وقت في الخوف من الظلام.

إن القائدة قد سمحت للمجموعة بالانحراف عن الهدف من المجموعة. فلو كانت واضحة بشأن الهدف من المجموعة، ما كانت لتركز على مشكلة تومي لأن هذه المشكلة ليس لها صلة بالذهاب إلى المدرسة الوسطى في العام القادم.

في كل مثال من الأمثلة السابقة ، لم يلتزم القائد بالهدف، وهذا جعل المجموعة تصبح سطحية. إن الوعي بالهدف هام جدا لأي موقف جمعي.



مهارات الإرشاد الجمعي: وضوح الهدف

Group Counseling Skills : Clarity of Purpose

اذهب إلى الأجزاء عن وضوح الهدف (1.3، 2.3، 3.3) في القرص التسجيلي المصور لمهارات الإرشاد الجمعي لترى أهمية وضوح الهدف. شاهد المناقشة والعروض الثلاثة لوضوح الهدف، أحدها لقائد ليس لديه وضوح الهدف، والاثنان الآخران عن قائد لديه وضوح الهدف.

تحديد الهدف من المجموعة Determining the Purpose of the Group

عند تشكيل مجموعة، لابد أن يقيم القائد احتياجات الأعضاء، ويقرر نوع المجموعة. على سبيل المثال القائد الذي يعمل مع مجموعة من المراهقين ذوي التحديات العقلية ربما يقرر أن تكون المجموعة تعليمية، حيث تغطي موضوعات مثل الجنس، المال، والحصول على وظيفة، أو مجموعة الإرشاد النفسي أو الدعم لمساعدتهم على استكشاف مشاعرهم. كما أن جمع المعلومات عن احتياجات الأعضاء، واتخاذ القرار بشأن تلك الاحتياجات التي يتم الوفاء بها في المجموعة، ثم وضع المفاهيم الخاصة بنوع المجموعة التي تفي بهذه الاحتياجات - والمثال التالي يوضح الهدف بالنسبة للقائد. يبين عملية توضيح الهدف من خلال تحديد نوع المجموعة.

■ **مثال** Example

طلب من سيدة تعمل كمعالج نفسي قيادة مجموعة تضم مراهقات حوامل. قامت هذه السيدة بجمع معلومات عن أعمار الفتيات، طول فترة الحمل، اتجاهات الوالدين، والسبب في الانضمام إلى المجموعة. وجدت أن هناك خمس فتيات تتراوح أعمارهن بين 14-17 عاماً، وقد حملن منذ 4 أشهر، وكلهن لا يردن التخلص من الجنين، كما أنهن أتين إلى المجموعة بإرادتهن بسبب الصراعات في البيت، والرغبة في الحصول على المعلومات. كما اكتشفت هذه السيدة التي تعمل كمعالج نفسي أن احتياجاتهن تتراوح بين التعامل مع نظرائهن، والتعامل مع

الشعور بالذنب المرتبط بالمعتقدات الدينية، والحاجة إلى معلومات عن التغذية، والمهارات الوالدية، ومجابهة الحمل، والتخطيط لاستقبال الطفل، والحاجة إلى معلومات عن تأثير العقاقير، والكحول، والتدخين على الجنين.

ومع الوضع في الاعتبار هذه الاحتياجات، فإن مجموعة التعليم والدعم سوف تستفيد من تعليم الفتيات عن السمات المتعددة للحمل، بالإضافة إلى تيسير المشاركة الشخصية ، في محاولة لتحقيق الدعم بين الأعضاء.



أثناء الجلسة الأولى من أي مجموعة يحتاج القائد إلى توضيح الهدف مع الأعضاء. ومن خلال ذلك، يضمن القائد أن يكون الهدف واضحاً، ويتناغم مع ما يريده الأعضاء وما يتوقعونه. في بعض الأحيان ، يحدد القائد بالضبط ما يحدث في المجموعة. وهذا ينطبق على مجموعات مثل القيادة تحت التأثير، وبعض مجموعات المهام. وفي أحيان أخرى يقوم الأعضاء بتحديد الهدف. ليس المهم من يقوم بتحديد الهدف، ولكن الأهم هو أن يكون الهدف واضحاً أثناء الجلسة الأولى.

الأسئلة الشائعة عن الهدف Common Question About Purpose

هناك أسئلة معينة تثار فيما يتعلق بالهدف من المجموعات على الرغم من أن هناك بعضها يبدو متشابها ، إلا أن كلاً منها يتعلق بقضايا مختلفة نوعا ما .

هل يمكن أن يكون للمجموعة أكثر من هدف؟
Can the Group Have More Than One Purpose?

نعم، فقد يكون للعديد من المجموعات أهدافٌ متعددة، مثل تقديم الدعم، والمعلومات، والعلاج النفسي. إن مزاوجة توضيح القيم مع الإرشاد النفسي أو المعلومات عن المخدرات شيء متناغم، ويمكن أن يضع الأساس لخبرة جماعية فعالة وثيقة. على سبيل المثال، قد يكون لمجموعة تحتوي على أناس خرجوا مؤخرا من مركز داخلي للعلاج النفسي هدفان على الأقل : تقديم الدعم، وتقديم المعلومات عن أشياء مثل الحصول على المال، وكيفية المقابلة من أجل الحصول على وظيفة. كما أن مجموعة تحتوي على مراهقين كانوا في عصابات يمكن أن يكون لها أهداف متعددة : حل الصراع، الإرشاد النفسي، وتقديم معلومات عن بدائل العصابات.

■ **مثال** Example

تتكون المجموعة من 6 مراهقين في مدرسة بديلة، والهدف هو مساعدتهم على تحسين اتجاههم نحو المدرسة، والتركيز على المشكلات التي تنشأ في البيت، ومساعدتهم على التناغم مع بعضهم البعض.

سكوت: لم أقم بأي عمل مدرسي خلال العام الماضي.

القائد: ما هو سبب ذلك ؟

سكوت : أعتقد أن الجبر صعب، وأنا لا أحب القراءة.

إريك: لقد قمت بعمل كل ما قلناه بشأن العمل المدرسي، على الرغم من عدم حبي له، ثم كافأت نفسي بألعاب الفيديو.

القائد: ماذا عن بقية أعضاء المجموعة. ماذا فعلتم فيما يتعلق بالدراسة؟

دينيس: أشعر بالإحباط عندما أقوم بحل المسائل الرياضية.

القائد: عندي فكرة جيدة. بدلا من الحديث عن الدراسة ، هيا بنا نتحدث اليوم عن شيء ينطبق على المدرسة وعلى الحياة عموما. هذا الشيء يسمى قلة تحمل الإحباط ....

في هذا المثال، تحول القائد من الهدف التعليمي إلى الهدف الذي يتعلق بالإرشاد النفسي في تدريس قلة تحمل الإحباط من نظرية العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني REBT.



أحيانا يخلط القادة بين الأهداف بطريقة غير متناغمة. على سبيل المثال ، قد يستخدم قائد غير ماهر في مجموعة عن تربية الأطفال – خطأ – 30 دقيقة من وقت المجموعة في الإرشاد النفسي مع سيدة تشتكي من زوجها. من الأفضل أن يلتقي القائد مع هذه السيدة في نهاية الجلسة أو في اليوم التالي، ولكن ليس أثناء المجموعة لأن الأعضاء الآخرين قد أتوا من أجل هدف مختلف تماما.في المؤسسات الداخلية مثل مراكز الأحداث أو البيوت الجزئية، أو السجون، تظهر في الغالب الأهداف غير المتناغمة. ففي هذه الأماكن يحاول القادة – أحياناً التعامل في جلسة واحدة مع قضايا المشكلات مع الوالدين، التوترات بين النزلاء، قواعد البيت، والإجراءات التنظيمية إلا أن هذه القضايا ينبغي فصلها في لقاءين أو ثلاثة، لأن لكل منها أجندة، لا تتناغم مع الأجندات الأخرى.

أما الجلسة الأولى في أي مجموعة، فهي مثال آخر على الأهداف المتعددة للجلسة الجماعية. إن لدى القائد دائماً هدفين في رأسه على الأقل، أحدهما هو تقديم المحتوى العام للمجموعة (مثل عادات الدارسة، مهارات التواصل، زيادة السعادة الزوجية)، والآخر جعل الأعضاء واضحين فيما يتعلق بالمجموعة ، وكيف يمكن قيادتها وإجراؤها.

■ أمثلة Examples

هذه هي الجلسة الأولى من مجموعة دعم مرضى السرطان، ولدى القائد هدفان: الأول هو

مساعدة الأعضاء على الشعور بالراحة لوجودهم في المجموعة، والثاني تشجيع الأعضاء على مشاركة أفكارهم ومشاعرهم بشأن المرض، وتقديم معلومات مفيدة، ودعم الأعضاء بعضهم بعضا.



هذه هي الجلسة الأولى من مجموعة المدرسة العليا للطلاب المثليين، والفتيات السحاقيات، ومغايري الهوية الجنسية. مع الوضع في الاعتبار الطبيعة الحساسة لهذه المجموعة، فإن الهدف الرئيسي هو جعل الأعضاء يشعرون بالراحة لانضمامهم إلى المجموعة، خصوصا إذا لم تكن هناك ألفة بين الأعضاء بعضهم البعض. أما الهدف الثاني فهو مخاطبة بعض القضايا الصعبة التي يواجهها الأعضاء نتيجة لكونهم مثليين، سحاقيات، أو مغايري الهوية الجنسية.



هذه هي الجلسة الأولى، والتي تجمع عصابتين معاً لحل الخلافات بينهم. إن الهدف الرئيسي للقائد هو التأكد من أن الأمور لا تزداد سخونة، ويحل محل ذلك التناغم والنبرة الموجبة. كما يريد القائد من الأعضاء البدء في حوار عن كيف يمكن أن يتواجدوا مع بعضهم البعض ويزيلوا الحدود التي بينهم.



هناك أيضاً أهداف متعددة للجلسة الختامية: تغطية المحتوى الذي له علاقة وثيقة بالمجموعة، وقضاء وقت في مساعدة الأعضاء على الاقتراب من بعضهم البعض مع نهاية المجموعة.

■ **أمثلة** Examples

هذه هي الجلسة الأخيرة من ست جلسات المجموعة في ملجأ للسيدات. إن لدى القائد ثلاثة أهداف – أحدها يتمثل في التعامل مع أي أعمال أو قضايا لم يتم الانتهاء منها بعد والتي تحتاج إلى حل، والهدف الثاني يتمثل في مساعدة الأعضاء على تعزيز ما تعلموه، ومشاركة بعضهم البعض في الأمل والتشجيع. والثالث يتمثل في وداع بعضهم البعض، وجعل الآخرين يشعرون بأنهم ليسوا وحدهم ، والتشجيع على التواصل من أجل الدعم أو المساعدة.



هذه هي الجلسة الأخيرة لمجموعة من المراهقين الذين يشعرون بالوحدة، ويرجع ذلك إلى قرب انتهاء العام الدراسي. والهدف هو جعل الأعضاء يتواصلون مع بعضهم البعض في فترة

الأجازة الصيفية. من المحتمل أن يركز القائد على خطة كل شخص للالتقاء مع الآخرين أثناء العطلة الصيفية. أما الهدف الآخر ، فيتمثل في الوداع، والمشاركة فيما تم تعلمه من المجموعة.



الشيء الرئيسي الذي يجب وضعه في الاعتبار عند تنمية الأهداف المتعددة يتمثل فيما إذا كانت هذه الأهداف متجانسة.

هل لا بد أن يكون لكل جلسة هدف؟ Must Each Session Have A Purpose

نعم. فقائد المجموعة الجيد ينبغي أن يضع في اعتباره هدفاً أو أهدافاً لكل جلسة. حتى الآن، تركزت مناقشاتنا التي تتعلق بالأهداف – على محتوى المجموعة، أو الهدف العام، إلا أنه يمكن النظر إلى الأهداف من منظور خاص. فأحد الأهداف قد يكون توضيح شكل بقية الجلسات. أما الأهداف الأخرى فقد تتمثل في تقديم الأعضاء التغذية الراجعة لبعضهم البعض، وفي أن يعرف الأعضاء بعضهم البعض بشكل أفضل، أو مناقشة موضوع معين من التدين، الجنس أو الحاجة إلى التقبل من الآخرين، أحيانا يقرر القائد، أو الأعضاء أو هم جميعا – سلفا الهدف من الجلسة التالية. فيما يلي نعرض لقائمة بالأهداف الممكنة لجلسة ما، أو لجزء منها:

- التسلية.
- المعلوماتية.
- بناء الثقة.
- زيادة الالتزام.
- استثارة التفكير.
- مناقشة العملية الجمعية – بمعنى، ما يحدث بين الأعضاء.
- الحديث عن النوع، العرق، أو القضايا الثقافية التي قد توجد في المجموعة.
- العمل في القضايا الشخصية.

كل هدف من هذه الأهداف يعمل كجزء من أهداف متعددة وحيد لجلسة أو أكثر على سبيل المثال، القائد الذي يكتشف أن المجموعة تعوزها الثقة أو الالتزام ربما يريد أن يركز – في جزء من اللقاء التالي – على هذه القضايا وليس على الهدف العام، مثل التنمية الشخصية، أو الخروج من السجن، أو التعايش مع السرطان، أو تعلم التوكيدية. نقدم فيما يأتي بعض الأمثلة عن الأهداف الخاصة لجلسات جماعية.

■ **أمثلة** Examples

هذه المجموعة التطورية تتكون من ثلاث سيدات وخمسة رجال. يبدأ القائد الجلسة بالقول:

القائد: الليلة، أعتقد أن من المفيد مناقشة شيء ما لاحظته في المجموعة. فمنذ أن ذكرت جلوريا أنها سحاقية، كان هناك توترٌ وشيءٌ من هذا القبيل، أعتقد أن المجموعة يمكن أن تستفيد من الحديث عن هذا.



في الجلسة الخامسة من مجموعة العلاج النفسي، بدأت ساندي تَهيم على وجهها مرة أخرى. قرر القائد أن المجموعة أصبحت بعيدة عن أن تقدم التغذية الراجعة لأعضائها. قال القائد ما يلي للمجموعة ولساندي أيضاً:

القائد: ساندي، أريد منك أن تتعودي على شيء أعتقد أنه مفيد لك وللأعضاء الآخرين في المجموعة. أريد أن نقوم بعمل تدريب على التغذية الراجعة، ويخبر بعضنا بعضاً عن مشاعرنا في المجموعة. بمعنى، خلال 45 دقيقة القادمة، سوف نقدم لبعضنا البعض التغذية الراجعة، هذا ما أريدك أن تفعليه.



هذه هي الجلسة الثالثة لمجموعة الدعم، والتي تتألف من الجانحين في مركز احتجاز (إصلاحية). لاحظت القائدة عدم وجود طاقة، على الرغم من أن هذه المجموعة بدأت منذ 10 دقائق فقط. لذا، قررت أن يكون أفضل هدف لهذه الجلسة هو العمل على الالتزام والثقة، وقالت للمجموعة:

القائدة : على مقياس من 1-10، حيث إن (10) تعبر عن "كثيرا"، و (1) يعبر "لا أبداً "، ما مدى التزامك بهذه المجموعة؟

بعد جمع المعلومات، تركز القائدة في بقية الجلسة على سبب عدم التزام الأعضاء، وما يمكن أن يزيد من التزامهم.



في الجلسة الثالثة من سلسلة خمس جلسات لمجموعة تعليمية، كان الهدف منها هو تدريس طرق جديدة لمشرفات الروضة للتعامل مع الهيئة. بدأت القائدة بالقول:

القائدة: اليوم، سوف نركز على السلوك غير اللفظي. أريد أن نتصفح بعض البحوث الحديثة، التي وجدت أنها مفيدة، ثم أسألكن عن ردود أفعالكن وتعليقاتكن. درس

جيفرسون، وسميث السلوك اللفظي لعدد 22 مشرفة روضة ووجدا ......



تتكون مجموعة العلاج النفسي في جلستها الثالثة من مرضى الصحة العقلية. يفتتح القائد المجموعة بالقول: "من لديه شيء يريد أن يخبرنا عنه الليلة؟ "

كانت هناك استجابة من اثنين من سبعة أعضاء. يقول جوي أنه يريد أن يتحدث عن أمه، وعن رغبتها في السيطرة عليه. أما مولي فتتذكر قلقها في العمل. يقول القائد للمجموعة:

القائد: الليلة، سوف نركز على مشكلات جوي، ومولي، وأثناء الساعة الأخيرة، سوف نقضي الوقت في الحديث عن تعلم التحكم في مشاعرنا من خلال الانتباه إلى الأشياء التي نقولها لأنفسنا.



كما ترى، فإن القائد يمكن أن يحقق الهدف من الجلسة من خلال طرق عديدة فالمدخل البسيط والمباشر غالبا ما يكون طريقة جيدة لجعل الهدف واضحا.

هل يمكن تغيير الهدف؟ Can the Purpose Change?

نعم. غالبا ما تبدأ المجموعات على أنها مجموعات تعليم، أو دعم، أو مجموعات تطورية، وحينما تتقدم المجموعة، يبدأ الأعضاء في المشاركة عند المستوى الشخصي، فإذا ما رأى القائد حاجة إلى التحول إلى الإرشاد النفسي، فمن المفيد له أن يناقش هذا في المجموعة. ربما كانت أفضل طريقة للتغيير هي أن يوضح القائد كيف يمكن للمجموعة أن تغير هدفها، فإذا ما قررت المجموعة تحويل تركيزها، فعلى القائد أن يعَي أن ذلك قد يستغرق جلسة أو جلستين لتغيير وجهة المجموعة. غالباً ما يقع القادة في خطأ تحويل هدف المجموعة دون إعلام الأعضاء. ونتيجة لذلك، يشعر الأعضاء بالإحباط ، والحيرة، والخوف، أو الاستيلاء. وكما قلنا خلال هذه المناقشة، فإن من الأهمية أن يظل القادة والأعضاء واضحين بخصوص هدف المجموعة، وعلى القائد أن يذكر الهدف مراراً وتكراراً إذا لزم الأمر ذلك. فإذا ما قرر القائد تحويل الهدف، فلابد أن يتأكد من أن الأعضاء على وعي بنيته ، وأنهم يرغبون أيضاً في التحول.

■ مثال Example

إنها الجلسة الثالثة لمجموعة تعليم/ دعم المعيشة أسرة ربيبة. تتألف المجموعة من أربع سيدات. لاحظت القائدة أن كل السيدات في المجموعة لديهن العديد من المشكلات الشخصية التي تتداخل مع الحياة الفعالة.

شيلا: لا أستطيع تحمل الطريقة التي تعاملهم بها أمهم. لقد اتصلت بها وهددتها. لا أستطيع تحمل ذلك!

سيلينا: أنا أغضب كثيرا عندما تتأخر أم جوان في كل مرة عن مقابلتنا. ولكن كل ما أستطيع أن أفعله هو أن أغضب، أو هكذا يقول زوجي. فقد قال لي الليلة الماضية أنه لا يعبأ بغضبي ولا يأخذ مأخذ الجد.

القائدة : هيا نتحدث هنا عن تحول في المجموعة. أنا أعرف أننا التقينا في الأصل لنتحدث عن قضايا الأسرة الربيبة ، ولكني لاحظت أن لدى كل منكن بعض المشكلات الرئيسية التي قد لا ترتبط بالأسرة الربيبة. أنت يا شيلا، وسيليا لديكما بعض المشكلات التي تتعلق بالغضب. إن التعامل مع الغضب موضوعٌ مهم وجيد. هناك موضوع آخر يمكن التعامل معه وهو الشعور بالذنب لأنك، يا دانا أنت وشارون ذكرتما هذا الموضوع في الأسبوع الماضي، وهذا الأسبوع أيضاً. نحن نريد تحويل المجموعة إلى مجموعة إرشاد نفسي عن هذه القضايا وقضايا أخرى، مع التركيز على الأسرة الربيبة في حالة ارتباطها بهذه القضايا.

دانا : أنا أحتاج إلى مساعدة في القضيتين. فأنا لا أريد أن أكون قادرة على الحديث عن تكيفي في أسرتي الربيبة.

القائدة : سوف نظل تحديداً نتحدث عن قضايا الأسرة الربيبة أيضاً، ولكن لا أريد التحول عن الهدف إلا إذا اتفقنا جميعاً على ذلك.

سيلينا : أنا أحتاج إلى ذلك ، لأنني أريد المساعدة، وإلا سيتركني زوجي.



هل من الممكن ألا يكون هناك هدف؟ Can There be No Purpose ?

لا ننصح بألا يكون هناك هدف. فالمجموعات التي ليس لها هدف تنحل عادة ، لنقص الاهتمام والتوجه. على الرغم من أنك قد تختار تَجْميع مجموعةٍ من الناس الذين ليس لهم هدفُ محددٌ مسبقاً، إلا أن هدف المقابلة الأولى ينبغي أن يَنْصَبَّ الاهتمام فيها على القرار بشأن الهدف من اللقاءات المتبقية. في الحقيقة، المجموعة بدون هدف لا يمكن وصفها بأنها مجموعة، ولكن نصفها بأنها تجمع اجتماعي.

إذا كان القائد واضحا، فهل سيكون الأعضاء كذلك؟

If the Leader Is Clear, Will the Members Be?

ليس دائماً. غالباً ما تكون لدى الأعضاء أفكارهم عما يجب أن تكون عليه المجموعة،

ويحاولون توجيهها في هذا الاتجاه. بالإضافة إلى ذلك، فإن بعض الأعضاء سوف يأتون إلى المجموعة لأسباب غير الهدف المعلن عنه، بمعنى أنهم يأتون إلى المجموعة للشكوى، يأتون لإلقاء موعظة، أو لمهاجمة الآخرين ولا يتبعون توجيهات القائد. هناك سبب آخر لعدم وضوح الأعضاء بشأن هدف القائد، وهو أن بعض الأعضاء يجدون من الصعوبة فهم ما يحدث، وبسبب قلقهم، فإنهم لا يستطيعون الاستماع بشكل جيد. ومن خلال إعادة ذكر الهدف، يمكن أن يفعل القائد الكثير من أجل توضيح نية أو قصد المجموعة للأعضاء. فإذا ما رأى القائد أن بعض الأعضاء في حالة حيرة، ربما فعل شيئا واحدا مما يأتي: 1- مقابلة الأعضاء الذين هم في حالة حيرة 2- مناقشة المشكلة في المجموعة، وهذا غالبا ما يزيل الحيرة.

■ **مثال** example

ينظر القائد إلى هذه المجموعة على أنها مجموعة دعم لأولئك الذين يعانون من فيروس سي. يريد اثنان من الأعضاء أن تكون المجموعة مجموعة دعم عام، ومجموعة علاج نفسي أيضاً، ويعرضون باستمرار لمشكلات شخصية لا علاقة لها بموضوع المجموعة.

ماري : مازلت أحاول أن أتخذ قراراً بشأن ما إذا كنت سأتعاطى هذا العقار الجديد – فأنا أخاف من الآثار الجانبية.

توني: فهمت. يريد الطبيب مني أن أجرب شيئاً جديداً، وأن لا أخاف من الموت، ولكني لا أحب ما أشعر به مؤخراً.

هيكتر: أعتقد أننا نستطيع تقديم يد العون لبعضنا البعض، خصوصا عند تعاطي أحد هذه العقاقير القوية. يمكن أن نلتقي كثيراً، ونتأكد من أن نكون على الأقل – على تواصلٍ من خلال التليفون أو البريد الإلكتروني.

نيكول : أنا أعرف أنني أستطيع التواصل أثناء الإجازات. فأنا لدي هذه المشكلات مع أقاربي. فهم أكثر الناس قسوة حتى إذا اشتريت لهم الهدايا. هل لدى أحدكم قلق بشأن شراء الهدية المناسبة؟

تشيريل: مشكلتي أنني دائماً أصاب بخيبة الأمل نتيجة الهدايا التي يشتريها لي زوجي؟ فهو دائما ....

القائد: دعونا نتحدث عن شيء ما هنا. أثناء الجلسة الأولى، تحدثنا كثيراً عن دعم بعضنا بعضاً، وكيف أن هذه مجموعة دعم. ومع ذلك، فإنها ليست مجموعة دعم عام، ولكنها مجموعة دعمٍ خاص، حيث تركز على قضايا تتعلق بفيروس سي. أنا أريد منكم التركيز على هذه الأنواع من القضايا. تشيريل، ويانيكول ، أنا أدرك أن

لديكما مشكلات تهمكما، وإذا أردتما الحديث بشكل خاص إلي في هذه القضايا، سيكون هذا أمراً جيداً. دعونا نعود مرةً أخرى إلى ما كان ماري، وتوني، وهيكتر يتحدثون عنه.

فإذا ما استمرتْ العضوتان في أن تكونا غير واضحتين عن الهدف من المجموعة، فإن القائد يمكن أن يتحدث إليهما بشكلٍ خاص. بعد الحديث معهما، إذا ما استمرا في عرض قضايا علاجٍ نفسي لا ترتبط بالموضوع من الممكن أن يطلب منهما القائد عدم الاستمرار في المجموعة، ويوجد لهما موقف علاج نفسي يناسب احتياجاتهما - إما مجموعة أخرى أو مجموعات إرشاد نفسي.



الهدف في المجموعات ذات الجلسة الواحدة

Purpose in Single - Session Groups

إن معظم تعليقاتنا تُوحي بأن المجموعات تلتقي لعددٍ من الجلسات. فكثيرٌ من المجموعات لا تلتقي سوى مرة واحدة. عند قيادة مجموعة ذات جلسة واحدة، فمن الضروري أن يكون الهدف واضحًا. يحتاج القائد إلى أن يكون واضحاً بشأن سبب لقاء هذه المجموعة، ثم يخطط للمجموعة التي سوف تحقق الهدف المنشود في الوقت المحدد لها. ربما يكون هدف المجموعة هو مناقشة وتحديد خطة العلاج لمريضٍ ما، أو لحلِّ صراعٍ ما، أو التخطيط لحدثٍ ما. إن الوضوح سوف يساعد القائد على استخدام الوقت بِفَعَالية وتحقيقِ النواتجِ المرغوب فيها. غالباً لا يتحقق في لقاءات المجموعة ذات الجلسة الواحدة - سوى القليل لأن الأعضاء ينتقلون من موضوعٍ لآخر، ولا ينجح القائد في الإبقاء على المناقشة في حدود الهدف المنشود. كما أن الأعضاء ربما يركزون لمنتصف اللقاء على شيء ليس له علاقة بالموضوع، وبالتالي تكون هناك ضرورة للقاء آخر. ينبغي أن يكون القائد الجيد واضحاً بشأن الهدف، وبشأن ما يراد إتمامه من عمل، ومقدار الوقت الذي ينبغي أن يقضي في المقدمات، والخلاصة، والمعلومات الأساسية، والموضوعات المختلفة.

التعليقات الختامية Concluding Comments

إن الوضوح بشأن الهدف ربما يكون هو العامل الأكثر أهميةً في تحديد نتيجةِ المجموعة. كما أنه يؤثر أيضاً على اختيار القائد لنوع المجموعة، والعضوية، والموضوعات، والديناميات، والعمق بالإضافة إلى دور القائد. إن وضوح الهدف هامٌ بغض النظر عن نوع المجموعة التي يقودها القائد. كما أن هدف المجموعة يعمل كخريطةٍ لتوجيه القائد في التخطيط للجلسة وإجرائها. تجدر الإشارة إلى أن كثيراً من القادة المبتدئين يفشلون في أن يكونوا واضحين

بشأن الهدف، وقد لا يلتزمون بالهدف أيضاً، من الممكن أن يتغير هدفُ المجموعة كلما نَمَتْ المجموعة وتقدمتْ فمتى أُتقنت عملية توضيح الهدف، فإن السمة المهمة التالية للقيادة الجماعية الفعّالة هي التخطيط، والذي سوف نتحدث عنه في الفصل التالي.

■ **الأنشطة** Activities

1- فكِّر في أي مجموعات حالية تقودها أو أنت عضو فيها. هل الهدف واضح؟ إذا لم يكن الهدف واضحاً، فلماذا ؟ كيف يمكنك تغيير هذا الموقف؟.

2- فكر في ثلاثة مواقف جماعية مختلفة، حيث لم يكن الهدف واضحاً إما بسبب الأعضاء أو القائد (إذا لم تمر بمثل هذه الخبرة، فكر في الصفوف الدراسية، أو المواقف الأسرية، أو مجموعات الدراسة أو مجموعات الكنيسة، أو مجموعات المدرسة).

أ. ما هي نتيجة عدم وضوح الهدف؟

ب. ما الذي كان على القائد أن يفعله لتحسين المجموعة ؟

3- تناقش مع الزملاء عن سبب أهمية وضوح الهدف لمقابلات المجموعات والهيئة. (نحن نعتقد أنه من خلال مناقشة ذلك، فستكون أمامك فرصة تذكر أن هذه هي السمة الأكثر أهمية في قيادة المجموعة. فدُون وضوح الهدف، لن تؤدي المجموعة بشكل جيد).



مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills

1- شاهد الأجزاء 1.3 ، 2.3 مرة أخرى.

أ. ما الذي تراه مختلفاً؟

ب. ما الذي فعله القائد في الجزء 2.3 للتأكد من التزام المجموعة بالهدف.

جـ. ما الذي كان يحدث إذا لم يكن لدى القائد وضوح الهدف؟

2- شاهد الجزء 3.3

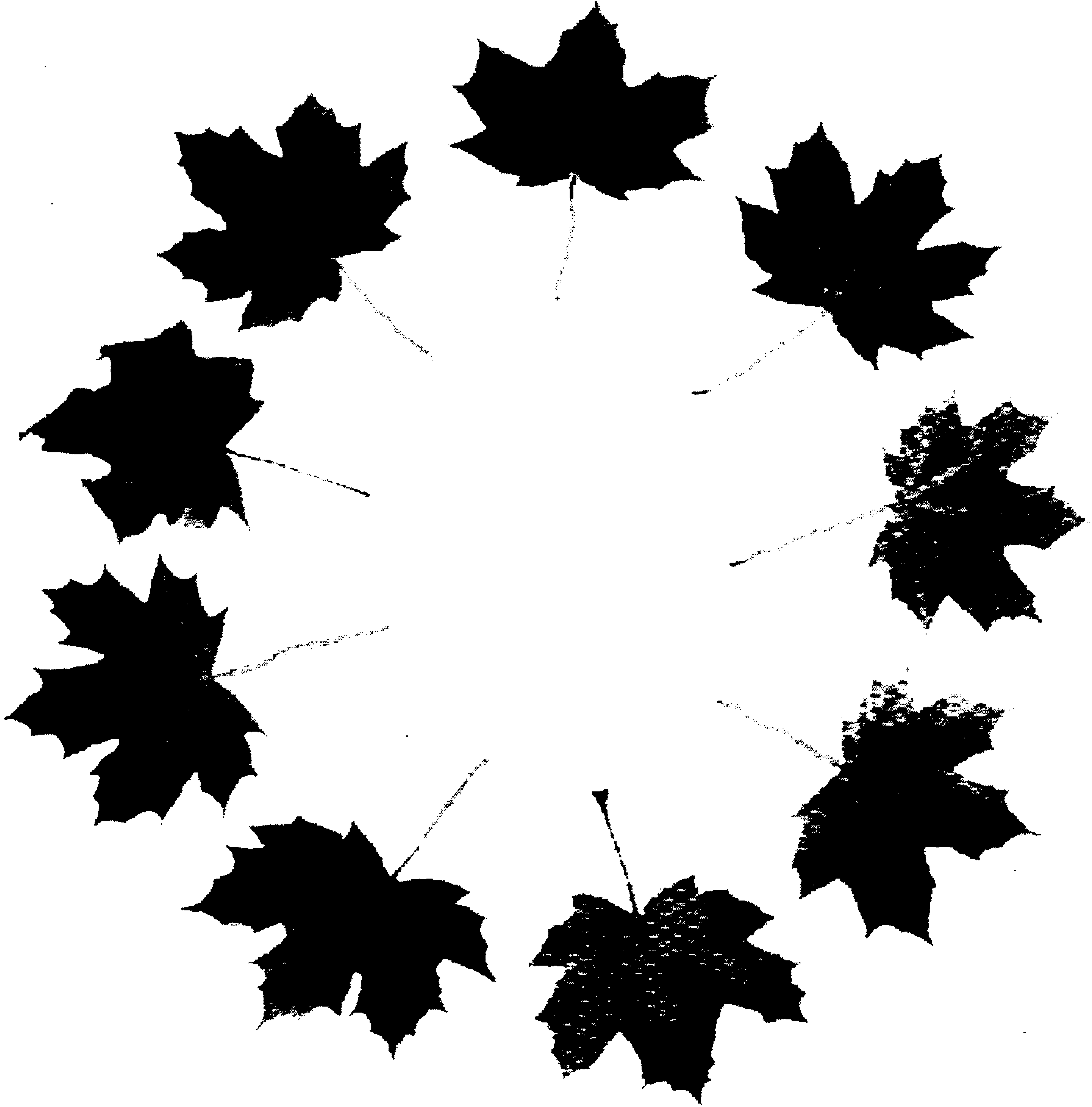
أ. ما الذي كان يحدث إذا لم يكن لدى القائد وضوح الهدف في هذا الجزء؟

ب. هل تحدّث المعلمون عن التدريس أم تحدثوا عن المستشفى وعن الحالة الصحية لأم العضو؟

3- راجع أول جزئين لقرص التسجيل المصور - القائد الذي ليست لديه المهارات (1.1)، والقائد الذي لديه المهارات (2.1) - ولاحظ الفرق فيما يتعلق بوضوح الهدف- ما هي المهارات التي استخدمها القائد في المجموعة الثانية لتوضيح الهدف ؟

الفصل الرابع..................4

خطط لمجموعتك، وخطط لجلستك



لا يمكن التغافل عن أهمية التخطيط الدقيق للمجموعة، حيثُ يذكر كوري (2008) Corey: "إذا ما أردت أن تنجح مجموعتك ، فإن عليك تخصيص وقتٍ كافٍ للتخطيط. ومن وجهة نظري، فإن التخطيط يجب أن يبدأ بوضع مسودة لخطة مكتوبة" (P. 80). نحن نتفق على وجود سمتين للتخطيط: التخطيط قبل المجموعة والتخطيط للجلسة، وكلاهما مهم.

التخطيط قبل المجموعة Pre Group Planning

لا يتحقق النجاح لكثير من المجموعات بسبب قلة التأكيد على التخطيط قبل المجموعة. يوضح جلادينج (2008) Gladdig ضرورة التخطيط قبل المجموعة: "إن ديناميات المجموعة تبدأ قبل أن تنعقد المجموعة" (P.52) في الفصلين الأول والثاني، تحدثنا عن اعتبارات عديدة في تشكيل المجموعة هي: حجم المجموعة، هل هي مفتوحة العضوية، أم مقصورةً على أعضاء قلائل، طول الجلسات، مكان اللقاء. هناك أربعة قرارات أخرى لابد من اتخاذها عند تشكيل المجموعة، وتشتمل الآتي:

1- ما هي عدد الجلسات التي تلتقى فيها المجموعة؟

2- متى تلتقي المجموعة؟

3- من هم أعضاء المجموعة؟

4- كيف سيتم اختيار الأعضاء؟

ما هي عدد الجلسات التي تلتقي فيها المجموعة؟

For How Many Sessions Will The Group Meet?

يتم إنجاز العديد من المجموعات لفترةٍ زمنيةٍ معينةٍ. على سبيل المثال، يتم عمل جدول لمجموعات الوالدية، رعاية الطفولة، التدريب على التوكيدية، ومجموعات العلاج النفسي، والمجموعات التطورية، والتعليمية – لتلتقي هذه المجموعات لعدد معين من الجلسات. هناك بعض المجموعات مثل مجموعات الإرشاد النفسي، العلاج النفسي، المهام، الدعم، والمجموعات التطورية – التي تبدأ دون أن يُخطط لعدد جلساتها، عادة، من الأفضل وضع حدود لأن ذلك يعطى الأعضاء فكرة عن طول الفترة التي يتم فيها الأعضاء أي عملٍ شخصيٍ. كما أن هناك خياراً أخر، وهو السماح للأعضاء بتحديدِ عدد الجلسات عندما تلتقى المجموعة لأول مرة. غالباً ما تكون هناك اعتبارات أخرى هي التي تحدِّد عدد الجلسات، مثل طول الفصل الدراسي، مدى توفر القائد، وجود الأفراد المراد تقديم الخدمات لهم، ومقدار المعلومات التعليمية المراد تغطيتها.

متى تلتقي المجموعة؟ When Will The Group Meet?

لابدَّ من الوضع في الاعتبار عاملين: الوقت اليومي، وتكرار اللقاءات. على أفضلِ حال، فإن زمن اللقاء لا يتعارض مع الأنشطة الأخرى التي يقوم بها الأعضاء. مثلاً، إذا كان المكان الذي تلتقي فيه المجموعة مؤسسة، أو مدرسة، أو مستشفى، فإن اختيار زمن المقابلة لا ينفي أن يحدث قطعٌ للروتين اليومي بقدر الإمكان، إن اختيار زمن اللقاء له أهميته، خصوصاً في المدرسة، حيث يأتي الطلاب من دروسهم، ومن ثم يجب أن يطمئن القائد إلى أن الطلبة لا تفوتهم الدروس في حالة تدوير الفترات كل أسبوع . بالنسبة للمجموعات في المدرسة الابتدائية، قد يكون لدى المرشد النفسي ميل نحو اللقاء خلال فترة الراحة، ولكن كن على حذر من أن تفعل ذلك لأن الطلبة قد لا يريدون دائماً ترك فترة الراحة.

كما ينبغي أيضاً مراعاة الجدول الزمنى للأعضاء عند تخصيص الوقت للمجموعات. فإذا كان الأعضاء من العاملين، إذاً فإن أفضل وقت هو في المساء، أو في الصباح الباكر، أو فترة الظهيرة. أما بالنسبة للمجموعات في المراكز الداخلية مثل السجن، أو المستشفى، أو مراكز الاعتقال، فمن المفيد دراسة الروتين اليومى بشكل دقيق. غالباً ما يقع القادة المبتدئون في أخطاء تتعلق بالتخطيط للمجموعة دون التفكير في العوامل العديدة التي قد تجعل زمن اللقاء غير مريح.

تجدر الإشارة إلى أن الجدول الزمنى للقائد مهم أيضاً، حيث لابد أن يكون القائد موجوداً دائماً، وهناك أوقاتٌ، وأيامٌ أفضل من غيرها . فالأيام مثل تلك التي يكون فيها القائد مشغولاً بأشياء مثل اللقاءات مع الهيئة، أو العمل على تجهيز الأوراق، أو تناول الطعام – ينبغى تجنبها والابتعاد عنها. وفي حالة مجموعات العلاج النفسي، يكون من العبء على القائد أن يقود مجموعة بعد قيادته لمجموعة أخرى مباشرة. ومن ثم، لا ينبغي أن يقود قائد أى مجموعة للعلاج النفسي أكثر من مجموعة في اليوم الواحد، على ألا يزيد الحد الأقصى عن ثلاث مجموعات.

بالإضافة إلى اتخاذ القرار بشأن أفضل الأوقات للقاء، فإن القائد عادة هو من يقرر عدد المرات التي تلتقي فيها المجموعة. فبعض المجموعات تلتقى يومياً، وبعضها تلتقى مرتين في الأسبوع، أو مرة كل أسبوعين، أو مرة في الشهر. إن تكرار اللقاءات يعتمد على نوع المجموعة، وهدفها، وتواجد الأعضاء والقائد. ليست هناك صيغة محددة وضعت من أجل عدد المرات التي ينبغي أن تلتقى فيها المجموعة، ولكن على القائد التأكد من أن اللقاءات لها زمان ومكان مناسبين. من الأهمية أيضاً ألا تجتمع أكثر من اللازم أو أقل مما هو مطلوب، وذلك حتى يتسنى لها تحقيق هدفها.

من هم أعضاء المجموعة ؟ Who Should The Members Be

هناك عدد من الاعتبارات تظهر على السطح، تتعلق بالعضوية، وذلك في أي وقت تتشكل فيه المجموعة (Corey, 2008). فإذا ما تم تحديد الأفراد الذين سوف تقدم لهم الخدمات (أطفال المدارس، المرضى في المستشفيات، السجناء، المسترشدون في مراكز الصحة العقلية، أو المهتمون من المجتمع المحلي)، فإن على القائد أن يتخذ قراراً بشأن ما إذا كان كل الأفراد سيكونون أعضاء في المجموعة، أو سيتم اختيار بعضهم، أو يكون بعضهم من المتطوعين، على سبيل المثال، في المجموعة التوجيهية، في أول لقاء في السكن الداخلي الجامعي، هل ستتكون المجموعة من كل الطلاب في الجناح والبالغ عددهم 15 طالباً، أم ستضم فقط من يرغبون في المشاركة في المجموعة؟ وفي وحدة المستشفى للمرضى النفسيين، هل سيسمح للجميع بالانضمام إلى المجموعة، أم سيتم اختيار مرضى بعينهم؟ ليس هناك خطوطٌ إرشادية نهائية لاتخاذ قرار بشأن من سينضم إلى المجموعة، إلا أن الهدف من المجموعة، القيود الزمنية، والمكان هي التي تساعد القائد - عادةً - على كيفية جعل العضوية محدودة لأعضاءٍ بعينهم.

هناك اعتبار آخر، ويتمثل فيما إذا كان سيتم وضع الأعضاء المختلفين في السن أو الخلفية الثقافية في نفس المجموعة. بالتأكيد، لابد من الوضع في الاعتبار القضايا المتعلقة بتعدد الثقافات عند اختيار الأعضاء. وفي المدارس، يجب أن يتخذ المرشد النفسي قراراً بشأن ضم طلبة من نفس الصف الدراسي أو من صفوف دراسية مختلفة. أيضاً، يحتاج المرشد النفسي المدرسي إلى اتخاذ قرارٍ بشأن ضم أفرادٍ من جنس واحد (ذكور فقط، أو إناث فقط) أو من الجنسين. ففي المستشفيات، تضم الوحدة الواحدة مرضىً صغاراً وكباراً، وكذلك مرضى من خلفيات تعليمية، وثقافية، واقتصادية متباينة. أحياناً، قد يكون ضم أفراد متباينين في السن والخلفيات الثقافية والتعليمية مفيداً، وقد يكون معوقاً في أوقات أخرى. فإذا كان القائد يخطط لمجموعة من العاطلين، فمن غير المفيد أن يضم أفراداً من الحاصلين على شهادات جامعية، والمتسربين من المدرسة العليا في نفس المجموعة لأن احتياجاتهم سوف تكون مختلفة. أما في المجموعات التي تضم أفراداً لديهم مشكلات زواجية، فإن التباين في السن، والخلفيات الثقافية والتعليمية قد يكون مفيداً لأن الأعضاء ربما يستفيدون من سماع وجهاتِ نظرٍ وأفكار مختلفة. نظراً لاختلاف كل مجموعة، فإننا لا نقول بأن مجموعات معينة ينبغي أن تضم أفراداً بعينهم، ولكن من المهم بالنسبة للقائد أن يضع في اعتباره هذه المتغيرات المختلفة عند اختيار أعضاء المجموعة .

كيف يتم تحديد الأعضاء؟ How will The Members Be Screened?

هناك أسئلة وثيقة الصلة بالعضوية في المجموعة، وهي تلك التي تتعلق باختيار الأعضاء.

أحد المشكلات الكبيرة التي تواجه المرشدين النفسيين في المراكز والمؤسسات هي أن الإدارة لا تدعهم يختارون الأعضاء، لذا، يتم إجراء المجموعات في الغالب مع أعضاء لا يجب أن يكونوا في المجموعة أصلاً. نحن نشجعك على التمسك بحقك في تحديد الأعضاء إذا ما كان الهدف هو تحقيق الفائدة للمشاركين. فالاختيار هام لأنه ليس كل فرد يصلح للانضمام إلى المجموعة .

يقدم سونسيجارد، وبيتر (Sonstegard & Bitter, 2004) وجهة نظر مختلفة عن معظم من كتب الإرشاد الجمعي:

"يرفض أتباع أدلر فكرة الاختيار، حيث يبدو أن الغرض من هذه العملية هو حماية المعالج النفسي أكثر من تيسير المجموعة. إن الاختيار المسبق - في أكثر الأحيان، يستبعد من المجموعة الشخص أو مجموعة الأشخاص الذين يمكنهم استخدام الخبرة الجماعية: الفوضوي، الانعزالي، المستغرق في ذاته" (P.19).

على الرغم من أننا نرى بعض الميزات في وجهة النظر هذه، إلا أن بعض الأعضاء - من واقع خبرتنا - يمكنهم تقويض المجموعة، خصوصاً إذا كان المسؤول عن هذه المجموعة قائداً ليست لديه خبرة، وحتى مع القادة ذوي الخبرة، فإن الأعضاء غير المناسبين، أو السلبيين، أو العدوانيين يمكن أن يجعلوا الأعضاء الآخرين يتوقفون عن تحقيق الفائدة من الحضور إلى المجموعة، نحن نشجع القادة على ألا يضحوا بالمجموعة كلها في محاولةٍ لمساعدة فرد واحد، ونتفق مع كورى ورفاقه (Corey et al. 2010)، الذين قالوا " يحتاج القادة إلى أن يضعوا في اعتبارهم أن كل المجموعات ليست مناسبة لكل الأفراد" (P.47).

فالاختيار لبعض المجموعات قد يكون غير ضروري، أو قليل المنفعة. وكما يقول كورى (Corey, 2008) "النقطة الأساسية هي أنه ينبغي الاختيار في سياق نوع المجموعة الذي يقدمها أحد الممارسين أما عملية ضم أو إقصاء أحد المسترشدين، فإن ذلك يتعلق بأهداف المجموعة" (P.83). بالنسبة لمجموعات التعليم، والمناقشة، والمهام، فقد لا يكون الاختيار مهماً - حيث إنه يعتمد على موقف بعينه. وفي العديد من المواقف لا يمكن عمل الاختيار، وعندما يكون الاختيار ممكناً ومرغوباً فيه، فإنه يصبح أمام القائد العديد من الخيارات الإجرائية لعمل هذا الاختيار.

المقابلة الشخصية The Personal Interview. إن أفضل طريقة للاختيار - على الرغم من أنها مستهلكة للوقت - هي المقابلة الشخصية، حيث تسمح للقائد بتقييم مدى مناسبة العضو للانضمام إلى المجموعة، وتعطيه الفرصة للتواصل مع الأعضاء الذين سوف يضمهم إلى المجموعة. كما تصبح لدى القائد الفرصة لإعلام العضو المرتقب عن محتوى المجموعة،

وعمليتها، وعضويتها، وقواعدها .. إلخ. أيضاً، تعطي المقابلة الشخصية الأعضاء المرتقبين الفرصة لطرح أسئلة عن المجموعة، وتعطي القائد الفرصة لمعرفة مدى مناسبة المجموعة لهؤلاء الأعضاء. نقدم فيما يأتي قائمة بالأسئلة التي يمكن طرحها في المقابلة الشخصية، أو في استمارة الاختيار :

- لماذا تريد الانضمام إلى هذه المجموعة؟
- ما هي توقعاتك عن المجموعة؟
- هل سبق لك الانضمام إلى أحد المجموعات من قبل؟ لو أن الإجابة بنعم، ماذا عن تلك المجموعة؟
- ما هي المشكلات التي تريد المساعدة فيها؟
- هل يوجد معك شخص لا يرغب في الانضمام إلى المجموعة؟
- كيف يمكن أن تُسهم في المجموعة؟
- هل لديك أي أسئلة عن المجموعة أو القائد؟

الاتصال الشخصي مع العضو المرتقب Individual Contact With The Potential Member. إن المقابلات الشخصية تسمح للقائد والعضو باللقاء معاً قبل البدء الفعلي للمجموعة. ومن الأهمية أيضاً بالنسبة للقائد أن يجعل هذه الخبرة أكثر من مجرد جلسة للسؤال والجواب. كما ينبغي أن يدرك القائد أن المقابلة تعتبر بداية علاقته مع العضو، وأن عليه أن يستخدم العديد من المهارات التي تستخدم في جلسة الإرشاد الفردي - مثل الانتباه، والإنصات، ويحقق أو يجس دون أن يجعل الجلسة عبارة عن جلسة للإرشاد النفسي. غالباً ما ينفِّر القادة المرشحين بجعل المقابلة رسمية بشكل مبالغ فيه، أو بتحويلها إلى جلسة علاج نفسي. إلا أنه ينبغي أن تكون المقابلة مريحة بقدر الإمكان، وفي الوقت نفسه يقوم القائد بتقييم احتياجات وأهداف العضو.

إعلام العضو عن المجموعة Informing The Member About The group. أثناء مقابلة التحديد، يمكن أن يوضح القائد الهدف من المجموعة، وكيف ستدار المجموعة، وقواعد المجموعة، وأي معلومات أخرى تتعلق بالمجموعة. فإذا كانت المجموعة عبارة عن مجموعة إرشاد نفسي أو علاج نفسي، فمن الممكن أن يخبر القائد العضو عن النظريات التي سوف يتم استخدامها. أما إذا كانت مجموعة دعم، فمن الممكن أن يعطي القائد العضو أمثلة عما يمكن أن يشتركوا فيه. فبعض القادة يعرضون أشرطة فيديو عن المجموعة للعضو المرتقب ليرى ما ستكون عليه المجموعة.

تقييم *الملائمة* Assessing Appropriateness. من خلال طرح أسئلة تتعلق بنوع المجموعة التي يتم تشكيلها، يمكن للقائد تحديد ما إذا كان هذا العضو يناسب هذه المجموعة. ففي المقابلة الشخصية، يمكن أن يُميز القائد بين الأفراد الذين تختلف احتياجاتهم وأهدافهم عن تلك الأهداف والاحتياجات الخاصة بالمجموعة بالنسبة للمجموعات التعليمية، فإن القائد يحاول تحديدَ ما إذا كان الفَرْدُ يعرف الكثير أو القليل عن موضوعِ الدِّراسة، أما بالنسبة لمجموعات الدَّعم، فقد يجد القائد أن الفرد يحتاج إلى علاج نفسي فردي أو جمعي وليس إلى مجموعة دعم. إن الاختيار لمجموعات الإرشاد والعلاج النفسى يسمح للقائد بتحديد ما إذا كان من الممكن الوفاء باحتياجات الشخص من خلال الإرشاد الفردى أو الجمعي.

الاختيار المكتوب Written Screening. هناك طريقة أخرى للاختيار، وتتمثل في جعل العضو المرتقب يكمل استمارةً مكتوبة، حيث إن هذا يعطى القائد المعلومات الضرورية لاتخاذ القرار بشأن مدى مناسبة هذا الشخص للانضمام إلى المجموعة. في بعض الأحيان، قد تكون المعلومات التي يحتاج إليها القائد تتعلق بالسيرة الذاتية: السن، مستوى التعليم، الجنس، الحالة الزوجية، المستوى المعيشي، عمر الأطفال، التشخيص، طول فترة المرض، وأي معلومات طبية مهمة. وعندما يعتمد القائد الاختيار على المادة المكتوبة فقط، فلابد أن يتذكر أن تشتمل الاستمارة على كل الأسئلة ذات الصلة بالموضوع. هناك أسئلة يتم التغافل عنها في بعض الأحيان، وتشتمل على مدى تواجد العضو المرشح من أجل اللقاءات، وما إذا كان هذا العضو في حاجة إلى رعاية طفل ووسائل مواصلات.

من الممكن استخدام الأسئلة المُعدَّة للمقابلة الشخصية كجزءٍ من استمارة الاختيار المكتوبة. من الطبيعي أن تعتمد الأسئلة المطروحة على الهدف من المجموعة . فإذا كانت الموضوعات المراد تغطيتها حساسة – مثل الجنس، الموت، أو الطلاق، أو الديانة – فقد يقوم القائد بعمل قائمة بها، ويطلب من الأعضاء المرتقبين التعليق على شعورهم بخصوص الحديث عن هذه الموضوعات، وقد يطلب بعض القادة من الأعضاء كتابة سيرة ذاتية كطريقة للمساعدة في الاختيار. إن الأساس في الاختيار الفعال هو معرفة المعلومات المطلوبة لتشكيل مجموعة الأعضاء الذين يشتركون ويتعلمون معاً.

الاختيار من خلال مصادر الإحالة Screening By Referral Sources. هناك نوع آخر من الاختيار يحدث عندما يخبر القائد مصادر الإحالة المتاحة مثل المعلمين أو الإدارة، أو المعالجين النفسيين الآخرين، أو هيئة المستشفى عن المجموعة، والهدف منها، تحديد نوع الأعضاء الذين يسعى لضمهم إلى المجموعة، ويقوم هؤلاء الناس إلى حد ما بالاختيار من خلال إعلام الأعضاء المرتقبين عن وجود المجموعة، فالقائد الذي يستخدم هذه الطريقة من

الاختيار في حاجة إلى التأكد من فهم أولئك الذين يقومون بالإحالة – للهدف من المجموعة ونوع الأعضاء المأمول فيهم.

التشخيص باستخدام برنامج جمعي شامل Screening By Using a Comprehensive Group Program.. القائد الذى يُدير العديد من المجموعات في مكان واحد – مثل السجن، أو المستشفى، أو الشركة، أو المدرسة – يمكن أن يُختار بتخصيص أعضاء لأي مجموعة من المجموعات، حيث إن تخصيص الأعضاء وفقاً لمعرفتهم، أو عمرهم الزمني، أو خبرتهم، أو بعض السمات الشخصية – غالباً ما يزيد من احتمالية أن تصبح المجموعة ذات قيمة لأعضائها. كما يمكن أن يُصنف القائد الأعضاء وفقاً لأسلوب التفاعل لديهم أو مستوى صحتهم العقلية. بالإضافة إلى ذلك، فإن القائد ربما يختار أن يضع بعض الأعضاء ذوي القدرة اللفظية المرتفعة في مجموعة تحتوى على بعض الأفراد الصامتين. ومع الوقت، من المفيد خلط سمات معينة بهذه الطريقة. حقيقة، ليست هناك خطوطٌ إرشادية معينة لاتخاذ هذه القرارات لأن كل موقف، وكل هدف مختلف. إلا أن الشيء الرئيسي الذي لابد إدراكه هو أن هذه الأنواع من قرارات الاختيار يمكن أن تكون أداة لتعزيز القوى العلاجية الإيجابية.

فإذا لم يختر القائد عضواً لسبب ما، عليه مقابلة هذا العضو، ومناقشة الخيارات معه للانضمام إلى مجموعات أخرى، أو الإرشاد الفردي، وهذا يعتمد على المكان والموقف، ولكن من الأهمية بالنسبة للقائد أن يكون حسّاساً لأي فرد قد يشعر بالرفض من خلال عملية الاختيار.

الاختيار بعد البدء في المجموعة Screening After The Group Has Begun. يقترح كورى ورفاقه Corey etal. (2010) إجراء جلسة جماعية تمهيدية للأعضاء المرتقبين، خصوصاً في مجموعات العلاج النفسي، لإعطاء المشاركين فرصةً ليروا ما إذا كان انضمامهم لمجموعةٍ ما هو القرار الأفضل لهم، كما أن هذه الجلسة التمهيدية تعطي القائد الفرصة لرؤية الأعضاء المرتقبين في الموقف الجمعيّ. ربما تكون هناك أوقات يحتاج فيها القائد إلى اختيار الأعضاء حتى بعد بدء المجموعة. بالنسبة للمجموعات التي يصعب فيها على القائد الاختيار قبل بدء المجموعة، فإن القائد ربما يذكر في الجلسة الأولى أنه بعدما تلتقى المجموعة لمرتين قادمتين، فإنه يخطط للقاء كل عضو ليناقشه في استمرار مشاركته في المجموعة. هذا النوع من الاختيار يمكن أن يكون طريقة ممتازة في التعامل مع تشكيل المجموعات عندما لا يكون الاختيار قبل المجموعة ممكناً، أو عندما تكون هناك حاجة إلى إبعاد بعض الأعضاء غير المناسبين للمجموعة .

هناك نوع أخر من الاختيار يمكن القيام به بعدما تلتقى المجموعة لأسابيع قليلة، وهو جعل

الأعضاء يكتبون صفحتين عن سبب أهمية المجموعة لهم، وما الذى يريدون الحصول عليه من الانضمام إلى المجموعة، ويشترط القائد كتابة هاتين الصفحتين لاستمرار العضو في المجموعة، ومن ثم يمكن أن يستخدم القائد هذا النوع من الاختيار عندما يريد التخلص من غير الملتزمين بالعمل في المجموعة في الفصل الثانى عشر، سوف نتحدث - بشكل مفصل - عن الوقت الذي يتم فيه إبعاد الأعضاء وكيف يتم ذلك أثناء الجلسات الوسطى.

الاعتبارات الأخرى للتخطيط قبل المجموعة

Additional Considerations for Pre - Group Planning

يحتاج القائد إلى التأكد من وجود حاجة إلى مواد أخرى للمجموعة، أو وجود حاجة إلى التواصل مع أشخاص بعينهم، أو وجود حاجة إلى التوقيع على موافقة أذون معينة. فالسياسة المدرسية تتطلب في الغالب أن يحصل المرشدون النفسيون في المدرسة على موافقة أذون، موقع عليها من الوالدين أو القائمين على الرعاية. إن الاستمارة البسيطة التي تصف المجموعة وهدفها كافية عادةً . وقد يكون من المفيد أيضاً الوضع في الاعتبار أى نوع من العقود الشخصية أو المكتوبة من الأعضاء .

التخطيط للصورة الكبرى Big- Picture Planning

هناك جزء آخر من التخطيط قبل المجموعة وهو ما نسميه التخطيط للصورة الكبرى، ونقصد به التفكير في كل الموضوعات الممكنة المراد تغطيتها أو التي يمكن تغطيتها. غالباً ما يفكر القادة في الجلسة الأولى فقط، وليس في الصورة الكلية لما يراد تغطيته أثناء العمل مع المجموعة. نحن نقترح أن يقوم القائد بعمل قائمة بالموضوعات الممكنة ، ثم يضعها بعد ذلك في ترتيب معين، لتغطيتها أثناء مرحلة البدء، والمرحلة الوسطى الأولى، والمرحلة الوسطى للمجموعة فالقائد الجيد هو الذي يقوم بعمل قائمة شاملة للموضوعات الممكنة ، ثم يضع الموضوعات في أولويات أو أسبقية من أجل أن يحصل على فكرة أفضل عما هو مهم، فيقوم بتغطيته، وما هو غير ذلك، فيقوم بحذفه. وفيما يلي قوائم بالموضوعات الممكنة التي يمكن وضعها في أولويات.

مجموعة إدارة الغضب (اللقاء لمدة 6 جلسات)

من أين يأتي الغضب	الغضب الحالي
ما هي مواقف الأعضاء	الغضب الماضي
التفكير بما يسبب غضبهم	الغضب من الأخوة والأصدقاء، والآخرين

كيف تنظر النظريات المختلفة

إلى الغضب النظرية التفاعلية. نظرية العلاج السلوكي

الانفعالي العقلاني	الغضب كعادة
	أفضل الطرق لتعامل مع الغضب
الغضب من الوالدين	الغضب كغطاء للجروح أو الألم
الشعور بالذنب نتيجة للغضب	ماذا تعلم الأعضاء عن
كيف يتعامل الأعضاء حالياً مع الغضب	الغضب أثناء مراحل حياتهم

مجموعة *الطلاق (اللقاء لمدة 8 جلسات)*

الأطفال	المال
المواعدة	الزواج مرة أخرى
الجنس	تاريخ العلاقات الأخرى
الغضب	ما يمكن تعلمه من
الذنب، الألم، اللوم / الخطأ	خبرات الزواج
الوحدة	المخاوف
الأعمال التي لم تتم بعد / غير منتهية	مشاعر الفشل
تقدير الذات	

بعد عمل هذه القوائم، يفكر قائد كل مجموعة بعد ذلك في الموضوعات التي يُراد التعامل معها في مرحلة البدء، وتلك التي تؤجل إلى مرحلة تالية، وأي هذه الموضوعات تذكر بشكل موجز، وأيها قد لا يكون له أهمية تماماً. هذا النوع من التخطيط يساعد القائد تماماً في فهمٍ أفضل لما يتم تغطيته في المجموعة. هذا الفَهم للصورة الكبرى يساعد القائد أثناء الجلسات القليلة الأولى عندما يوضح الأعضاء كيف تكون المجموعة مفيدة لهم، ويتعرفون على الموضوعات المراد تغطيتها.

ينبغي على القائد أن يقوم بالتخطيط للصورة الكبرى لمجموعة من المجموعات التي يقودها. إلا أن ذلك قد لا يكون شاملا لبعض المجموعات لأن الموضوعات لا تظهر إلا بعد أن تلتقي المجموعة وتتقدم. ومع ذلك، ينبغي – لبعض المجموعات قضاء وقت كافٍ في التخطيط للصورة

الكبرى. إن الحديث مع الزملاء عن الموضوعات الممكنة، وقراءة الكتب والمقالات عن الموضوع، وجمع المعلومات أثناء عملية الاختيار - يمكن أن يساعد في التخطيط للصورة الكبرى. لابد من إجراء هذه العملية قبل بدء المجموعة كما ينبغي أن يكون هذا نشاطاً مستمراً لأن المجموعة في حالة تطور مستمر، وبالتالي هناك حاجة دائمة إلى تغطية موضوعات جديدة ومختلفة.

التخطيط للجلسات Session Planning

إن التخطيط لجلسة معينة ينطوى على اتخاذ قرارات بشأن الموضوعات والأنشطة الجماعية، بالإضافة إلى تخصيص الوقت الكافى لكل منها، حيث إن معظم المجموعات تحتاج إلى مقدار جيد من التخطيط، على الرغم من أن هناك بعض أنواع من المجموعات لا تحتاج إلى كثير من التخطيط - مثل مجموعات الإرشاد النفسي، العلاج النفسي، المجموعات التطورية، ومجموعات الدعم - وذلك بعد جلساتها الأولى. فليست هناك حاجة إلى كثير من التخطيط عندما يفهم الأعضاء الهدف من المجموعة ويصلون إلى الجلسات في شوق إلى مناقشة المشكلات التي تهمهم، وتلك المشكلات التي تتعلق بالآخرين. ولكن حتى في المجموعة التي تحتاج إلى كثير من التخطيط للتدريبات والموضوعات، فإن القائد يحتاج إلى التفكير في أنواع التدريبات والموضوعات المفيدة، حيث إن كثيراً من القادة يقعون في أخطاء، ويأتون إلى المجموعات دون التفكير فيما يفيد الأعضاء، وبالتالي يفقد الأعضاء حماسهم ، وتصبح المجموعة فاترة؛ فالمجموعات تحتاج إلى تخطيط عندما لا يميل الأعضاء إلى إحضار موضوعات لمناقشتها في المجموعة، ولكن بدلاً من ذلك يستجيبون إلى التدريبات والأنشطة الأخرى. إن مجموعات المناقشة، التعليم، والمهام تكون في الغالب أكثر فعالية عندما يخطط لها القائد بشكل جيد وشامل. فالقائد الواعي يمكن أن ينظم الجلسة بطريقة تجعل المجموعة شيقة، ومنتجة. نحن - فيما تبقى من هذا الفصل -، سوف نتحدث عن الاعتبارات التي لها دور في التخطيط لجلسة جمعية فعالة.

فكّر في المرحلة التي تكون فيها المجموعة Consider The Stage of The Group

من أوائل الأشياء التي ينبغى عليك التفكير فيها عند التخطيط لجلسة ما، تحديد ما إذا كانت هذه الجلسة هى الأولى، أو الثانية، أو الوسطى، أو الختامية. إن التخطيط للجلسة الأولى يختلف تماماً عن التخطيط للجلسة الوسطى أو الجلسة الختامية، أثناء الجلسة الأولى، هناك بعض الأشياء التي ينبغي على القائد القيام بها، مثل جعل الأعضاء يقدمون أنفسهم، توضيح الهدف من المجموعة، نشر الاتجاه الإيجابي داخل المجموعة، مساعدة الأعضاء في التغلب على أى شعور بعدم الراحة، دراسة أي خطوط إرشادية أو القواعد للمجموعة. إن من المهم لمعظم المجموعات دراسات وفحص القواعد، ويفضل أن يكون ذلك في منتصف الجلسة الأولى وليس

في البداية. أما أثناء الجلسة الختامية، فينبغي أن يتأكد القائد من أن الأعضاء يتحدثون ويفعلون الأشياء الضرورية لإنهاء المجموعة.

هناك اعتبار آخر، ويتمثل في عدد الجلسات الإضافية التي تحتاجها المجموعة، حيث إن بعض المجموعات لا تلتقي إلا لجلسة واحدة فقط، ومن ثم فإن التخطيط لهذا النوع من الجلسات يختلف بشكل واضح عن المجموعة التي سوف تلتقي لمدة 10 أسابيع. إن التخطيط للجلسة الخامسة عندما لا يتبقى سوى جلستين يختلف عن التخطيط للجلسة الخامسة عندما يكون المتبقي هو ست جلسات.

خطط لشكل الجلسة Plan The Format For The Session

عند التخطيط لجلسة ما، يحتاج القائد إلى التفكير في شكل الجلسة. فبعض المجموعات تعمل بشكل جيد بنفس الشكل كل أسبوع، على سبيل المثال، التقارير عن التقدم، التدريب، المناقشة، ثم ممارسة سلوك جديد، والتعليقات الختامية، أو المشاركة في المشكلات الشخصية في الساعة الأولى، ثم مناقشة بعض الموضوعات التي طُلبت من الأعضاء في الأسبوع السابق. أما بالنسبة لمجموعات أخرى ، قد يكون تنوع الشكل ميزة لأن ذلك من شأنه أن يزيد من مستوى الاهتمام. نحن نقصد بتنوع الشكل أن جلسة واحدة قد تتكون من تدريبين مختلفتين ومناقشة، والجلسة التالية قد تشتمل على نشاط مكتوب، والمشاركة الشخصية، ثم ممارسة لعب الدور، في حين تتكون جلسة أخرى من فيلم قصير. إن القيام بأشياء مختلفة يجعل الأعضاء مهتمين ويرفع من مستوى حب الاستطلاع لديهم. وعند التخطيط، ينبغي أن يفكر القائد دائماً فيما إذا كان الشكل قد أصبح فاتراً .

هناك طريقه شائعة لتنويع الشكل، وذلك باستخدام التدريبات، ولكن القائد قد لا يريد التخطيط لكثير من التدريبات، ويريد تخصيص وقت كافٍ للأعضاء ليناقشوا أفكارهم، ومشاعرهم، وردود أفعالهم تجاه أي تمرين ينبغى أن يخطط القائد لأنواع متعددة من التمارين للجلسة لاختلاف الأعضاء في الاستجابة لتمارين معينة، وليأخذ القائد هذا كقاعدة.

توقع المشكلات عند التخطيط Anticipate Problems When Planning

يحتاج القائد أيضاً إلى توقع المشكلات المحتملة عند التخطيط. على سبيل المثال، إذا طلب القائد من الأعضاء قراءة شئ ما للجلسة. فإنه يتوقع أن بعض الأعضاء لن يقوموا بالقراءة، ويمكن أن يخطط لطرق تجهيز المواد التي تبعد هؤلاء الأعضاء. من المفيد في بعض الأحيان التخطيط الأنشطة من أجل أفرادٍ بعينهم، ولكنَّ من المهم أن تكون هناك خطة مساعدة في حالة عدم وجود هؤلاء الأعضاء. في الحقيقة، من المفيد دائماً أن تكون هناك خطة مساعدة في حالة أن نشاطاً ما، أو تدريباً ما، أو مناقشة ما لم تسر في الاتجاه الصحيح.

التخطيط لفترات الجلسة Planning The Phases For The Session

يجب أن يكون القائد على وعي بأن لكل جلسة ثلاث مراحل: مرحلة الإحماء أو البدء، المرحلة الوسطى أو مرحلة العمل، والمرحلة الختامية. أثناء مرحلة الإحماء، يجعل القائد الأعضاء يعقلون على أي أفكار أو ردود أفعال من الجلسة السابقة. وأثناء هذه المرحلة، يحاول القائد أيضاً استثارة طاقة واهتمام الأعضاء للجلسة، وأي موضوعات أو قضايا يريدون الحديث عنها . أما في المرحلة الوسطى أو مرحلة العمل، فإن الأعضاء يركزون على الهدف من المجموعة. نحن نسميها المرحلة الوسطى عند الإشارة إلى المجموعات الأخرى. وأثناء هذه المرحلة، يخطط القائد للأنشطة الموجزة التي تساعد الأعضاء على دمج ما تعلموه أثناء المرحلة الوسطى أو مرحلة العمل.

هناك خطوط إرشادية خاصة للتخطيط لكل مرحلة ولأي جلسة من الجلسات إن عملية قيادة الأعضاء خلالَ كل مرحلة من هذه المراحل سوف يتم تغطيتها بالتفصيل في الفصول التالية، ولكن نريد هنا مناقشة كل مرحلة .

فترة البدء The Beginning Phase

ينبغى أن يُخطط القائد دائماً لكيفية بدء الجلسة، وطول مرحلة الإحماء . أحياناً تستخدم الدقائق الأولى لمراجعة الجلسة السابقة، لذا فإن القائد في حاجة إلى اتخاذ قرار بشأن مقدار الوقت الذى يخصصه لمراجعة الجلسة السابقة. غالباً ما يخطط القادة لمرحلة البدء والتى تستمر لفترة أطول مما هو ضروري. إن مرحلة الإحماء لمعظم المجموعات تكون أقل من 10 دقائق، ولا ينبغي أن تزيد عن 15 دقيقة، ماعدا الجلسة الأولى، حيث من الممكن أن تزيد مرحلة الإحماء عن ذلك قليلاً. بالنسبة لمجموعات المدرسة، حيث تمتد الجلسة من 30-40 دقيقة، فإن المرشدين النفسيين في حاجة إلى التخطيط لمرحلة البدء الموجزة، وذلك ليكون لديهم الوقت الكافى للتفاعل الجيد أثناء المرحلة الوسطى.

هناك بعض المجموعات التي لا تحتاج إلى تخطيط لوقت الإحماء - حيث يأتي الأعضاء جاهزين للحديث أو التعلم، أو العمل، وفي مجموعات أخرى لابد أن يخطط القائد ليجعل الأعضاء يركزون على انضمامهم للمجموعة. وأثناء مرحلة البدء، يخطط القائد للأنشطة، أو التدريبات، أو المناقشات التي تسمح له بتقييم ما يشعر به الأعضاء تجاه المجموعة في ذلك اليوم . وربما يقوم أيضاً بالتخطيط لوقت إضافى للإحماء إذا ما شعر أن المجموعة تحتاج إلى هذا الوقت الإضافي .

التخطيط لتقديم عضو جديد أثناء فترة البدء Planning For Introducing a New Member During The Beginning Phase

عند التخطيط لمرحلة البدء في جلسة لمجموعة

مفتوحة العضوية، فإن القائد يحتاج إلى تخصيص وقت، وانتقاء طريقة لتقديم الأعضاء الجدد. فالقائد إما أن يقدم هؤلاء الأعضاء الجدد، أو يتركهم يقدمون أنفسهم. ومن الممكن أيضاً أن يقدم الأعضاء أنفسهم من خلال المشاركة في التعبير عن القيمة التي أضافتها المجموعة لهم. والفصل الخامس من هذا الكتاب يحتوى على العديد من الأمثلة عن كيفية تقديم الأعضاء الجدد للمجموعة .

التخطيط لمستوى النشاط لفترة البدء Planning For The Energy level Beginning Phase لابد أن يضع القائد في اعتباره نوع مستوى النشاط (الطاقة) الذى يتم استخدامه في مرحلة البدء، حيث إن بعض المجموعات تستفيد من الافتتاحية ذات النشاط المرتفع، في حين يحتاج آخرون إلى افتتاحية هادئة – كما أن الحاجة تتباين مع الأعضاء ، والهدف من المجموعة . هذا النشاط يمكن أن يأتي من نوع الأنشطة المستخدمة أو من الطاقة في صوت القائد فقد استخدم أحد المرشدين النفسيين في المدرسة افتتاحيةً ذات نشاط مرتفع من خلال التحدث بحماس إلى مجموعةٍ تحتوى على أفرد من ذوى اضطراب النشاط الزائد المصحوب بنقص انتباه (ADHD)، وسرعان ما أدرك هذا القائد خطأ ما فعله، وفي الجلسة التالية، بدأ الحديث بصوت هادىء، ونشاط استرخائي. وجد القائد أن هذه الطريقة هى الأفضل لهذا النوع من الأطفال. نود أن نشير إلى أن كل مجموعه تختلف عن الأخرى، ومن ثم لا يمكن القول بأن نشاطاً معيناً هو الأفضل لمجوعه معينه. نحن نريد التركيز على أن القائد ينبغي أن يضع في اعتباره دائماً ما إذا كان مستوى النشاط المستخدم هو الأفضل للمجموعة التي يقودها.

الفترة الوسطى أو فترة العمل The Middle or working phase

إن التخطيط للفترة الوسطى أو فترة العمل مهم لأن هذا هو الوقت الذى تحدث فيه التفاعلات والمناقشات ذات المعنى. إن التخطيط للمرحلة الوسطى يتباين، ويعتمد على نوع المجموعة. فالتخطيط الواعى يمكن إن يُحدث فرقاً كبيراً في محو الديناميات السالبة في المجموعة، واعطاء وقت كافٍ لتعامل مع الهدف وأي قضايا يمكن أن تظهر. نحن نناقش مشكلات التخطيط لكل نوع من المجموعات. أيضاً، نحن نقدم نماذج لخطط الجلسات في هذا الفصل، والتى من شأنها أن تعطيك فكرة جيدة عن كيفية التخطيط للجلسات.

مجموعات المناقشة والتعليم Discussion and Education Groups. إن التخطيط لجلسة مجموعة التعليم أو مجموعة المناقشة يحتاج من القائد أن يحدد أولاً الموضوعات المراد تغطيتها، ثم ترتيب العروض، ثم الكيفية التي تتم بها تغطية الموضوعات. بالإضافة إلى ذلك، فإن القائد المُعّد إعداداً جيداً يقوم بتقدير مقدار الوقت المطلوب لكل موضوع أو نشاط بشكل دقيق.

إن لدى القائد خبرات عديدة لتغطية أى موضوع، حيث من الممكن أن يعطى محاضرة، أو

يعرض الموضوع للمناقشة ، ويجعل الأفراد يتناقشون فيه كمجوعة أو في شكل ثنائي، أو يدعو ضيفاً للحديث في الموضوع أو يعرض قرصاً مسجلاً مصوراً (إذا حضر الضيف ينبغي أن يخبره القائد عن التنوع الثقافى في المجموعة)، ومن الممكن أيضاً أن يستخدم تدريبياً أو أكثر.

مجموعات المهام Task Groups. إن التخطيط لمجموعة المهمة يعتمد بشكل رئيسي على الهدف منها. فمن مسؤولية القائد دائماً أن يجعل كل جلسة ذات صلة بالموضوع، ومنتجة أيضاً، على سبيل المثال، في لقاء جمعي لتحسين التواصل بين الإدارة والعمال، يمكن أن يخطط القائد للعديد من الأنشطة التي يمكنها أن تساعد الأعضاء على فهم أنماط التواصل وأسلوب التواصل لديهم. وفي المجموعة التي تقرر السياسات لوحدة علاج جديدة، فمن المفيد إجراء تمارين معينة إذا ما كان لدى المجموعة مشكلة في التركيز على المهمة، حيث يمكن للقائد إجراء نشاط عصف ذهنى يقسّم المجموعات إلى ثلاث مجموعات مناقشة صغيرة. فالتخطيط يزيد من فرص قضاء الوقت بشكل جيد، والمجموعة سوف تكون مجموعة منتجة.

مجموعات الدعم Support Groups. في بعض مجموعات الدعم، يأتي الأعضاء بشغف لمشاركة مشكلاتهم الشائعة - سواء أكانت مخدرات، أو طلاق، أو مشكلات وزن، أو صعوبة، لذا ، ليست هناك حاجة كبيرة إلى التخطيط . أما في مجموعات الدعم الأخرى، فإن على القائد تقديم الموضوعات أو التدريبات التي تشجع الأعضاء على المشاركة. على سبيل المثال، في مجموعة المحاربين القدامى ذوي الصعوبات، ربما يقدم القائد موضوعات مثل كيف تؤثر الصعوبات لدى الأعضاء على العلاقات الأسرية، ما هي الأوقات الصعبة، وكيفية التعامل مع الضغوط . أما في مجموعة للأزواج من ذوى مرض الزهايمر، فإن القائد ربما يقدم موضوعات مثل قبول المرض، الحصول على وقت للتخفيف من المرض، أو التعامل مع فقدان الشريك كرفيق . فالشئ المهم الذي يجب تذكره في التخطيط لمجموعة الدعم هو تقديم موضوعات ذات صلة تتباين من أسبوع إلى أسبوع. فإذا ما أحضر الأعضاء - بشكل مستمر - موضوعات جديدة وذات صلة ، فليست هناك حاجة إلى كثير من التخطيط .

المجموعات التطورية أو الخبراتية Growth Or Experiential Groups. نظراً لأن هدف المجموعة الخبراتية المجموعات التطورية استكشاف بعض سمات شخصية الفرد، أو قيمه، أو أسلوبه في التعامل، فإن مسؤولية القائد تتمثل في التخطيط لأنشطة ذات معنى، حيث ينبغي أن يخطط القائد للتركيز على عدد الموضوعات أو موضوع معين، ويقلل ما إذا كانت المجموعة سوف تركز على الأفراد أو على العضوية ككل. على الرغم من أن القائد سوف يخطط لكل جلسة، فإن المجموعة أو القائد قد يقررون الموضوعات .

يحتاج القائد إلى أن يفكر في الديناميات العديدة للمجموعة والقوى العلاجية عند

التخطيط . على سبيل المثال، إذا كان مستوى الثقة منخفضاً، فإننا لا ننصح القائد بالتخطيط لأنشطة تتعامل مع المشاركة الشخصية العميقة، ولكن قد يخطط لأنشطة تبني الثقة. فإذا ما تكونت المجموعة من عضوين يميلان إلى الحديث كل الوقت، فمن الممكن للقائد أن يخطط لاستخدام بعض تدريبات الحركة، ثم يدعو الأعضاء للمشاركة بما تعلموه أو بما اختبروه. أيضاً، على القائد أن يفكر في قضايا متعددة الثقافة عند التخطيط للمرحلة الوسطى من المجموعة التطورية، لأن الهدف من المجموعة عادة هو استكشاف القيم والاتجاهات. على سبيل المثال، في مجموعة تستكشف العلاقات بين الرجال والنساء، فإن القائد يحتاج إلى من يكون على وعي بوجهات النظر الثقافية المختلفة بين الأعضاء، وإعطاء وقت إضافي لمناقشة هذه الفروق.

إن بعض المجموعات التطورية تُصمم لتكون قوية، في حين لا تكون أخرى كذلك، ومن ثم ينبغي أن يفهم القائد ذلك. إن نوع الأنشطة التي يتم التخطيط لها يؤثر على مستوى القوة، لذا فإن القائد في حاجة إلى أن يفكر في درجة قوة المجموعة وكيف يقوم ببناء المجموعة لكي تكون مفيدةً إلى أقصى درجة ممكنة. أما المجموعات المدرسية، فلا تُصمَّم لتكون قوية ، في حين ينبغي أن تكون مجموعات العلاج الداخلية قوية تتصف بالشدة .

مجموعات الإرشاد النفسي والعلاج النفسي Counseling and Therapy Groups

يختلف التخطيط لمجموعات الإرشاد النفسي والعلاج النفسي بشكل كبير. فبعضها لا يحتاج إلى تخطيط تقريباً لأن الأعضاء مستعدون لمشاركة مشكلاتهم، ولديهم الرغبة في ذلك، بل شغوفون لعمل ذلك. أما في مجموعات أخرى، فإن الأعضاء يتأملون ولكن يحتاجون إلى تدريبات وأنشطة أخرى لتشجيعهم على المشاركة. ففي مجموعات العلاج النفسي التي تحتاج إلى تخطيط، على القائد أن يفكر في أى قضايا تتعلق بتعدد الثقافات، والتي تحتاج إلى اهتمام، وأيضاً في الموضوعات التي يراد تغطيتها. في بعض الأحيان يختار القائد الماهر تغطية موضوعات معينة، على أمل أن تساعد عضواً أو عضوين من أعضاء المجموعة. على سبيل المثال، القائد الذى يعرف أن لدى بعض الأعضاء في المجموعة مشكلة في التعامل مع الغضب، قد يخطط تدريب يركز على الغضب.

الفترة الختامية The Closing Phase

إن التخطيط للفترة الختامية مهم، إلا أن الخطأ الشائع هو الفشل في التخطيط بشكل جيد لهذه الفترة، فبعض القادة يخطئون حيث يدعون الساعة تدق معلنة نهاية المجموعة. فقد أخبرتنا إحدى الزميلات أن مجموعة المدرسة التي كانت تتكون من الطلبة المخطرين قصرت في إدراك شيء ما، ولكنها لم تستطع أن تعرف بالضبط تلك القضية التي يمكن أن تعيد المجموعة

مرة أخرى. وأثناء عملنا مع مجموعتها، تبين لنا أنها سمحت لجرس الغذاء أن يدق معلناً نهاية المجموعة. وعندما دق الجرس، قام جميع الطلاب متجهين نحو الباب، وهذه هى المشكلة ، حيث ينبغى على القائد أن يخصص 3-10 دقائق لمراجعة الجلسة. ينبغي أن يعطى القائد عملية التخطيط مزيداً من التفكير، خصوصاً نهاية أول وأخر جلسة في أي مجموعة .إن إعطاء كل شخص الفرصة للتعليق على ما تعلمه ، وما قد ظهر في المجموعة يُعد خطة جيدة للمرحلة الختامية. أما الأنشطة الختامية الأخرى، فتشمل على المناقشة الموجزة لموضوع قدم في جلسة سابقة، جعل الأعضاء يناقشون في ثنائيات ما تعلموه، أو جعل كل عضو يتعهد بعمل شيء مختلف أثناء الأسبوع .

أمثلة على خطط للجلسات Sample Session Plans

هذا الجزء يحتوى على أمثلة على خطط للجلسات في أنواع مختلفة من المجموعات. لاحظ أننا نقدم الوقت المقترح لكل نشاط لمساعدة القائد على قياس سير المجموعة وتدفقها، وهذا من شأنه أن يكون معيناً بشكل كبير أثناء الجلسة؛ لأن القائد قد لا يعرف أنه يقضي هو وأعضاء مجموعته وقتاً أطول مما هو مطلوب في موضوع ما. ومن ثم، فإن تحديد مقدار الوقت المطلوب للأنشطة والتدريبات مهم، ولكن من الأهمية أيضاً إدراك أن الخطة يمكن أن تتغير مع تقدم المجموعة ، إن الهدف من التخطيط هو المساعدة في تنظيم الجلسة بتسلسل منطقي.

أثناء قراءتك لأمثلة الخطط، ربما ترى مصطلحات غير مألوفة. نظراً لأن هدفنا هو إعطاؤك فكرة عن كيف تخطط لجلسة ما، فليس من الضروري أن تفهم كل نشاط فهماً تاماً، إلا أننا سوف نوضح هذه الأنشطة في الفصول التالية. لقد حاولنا ضم العديد من الأساليب والأنشطة لنبين الطرق المختلفة العديدة للتخطيط للجلسة. إننا سوف نُتبع كل خطة بمناقشة عن أهم مميزاتها.

كما نريد أيضاً أن نقدم تعليقات عن الأوقات في هامش الكتاب. نحن نعتقد أن وضع الأوقات هناك كدليل للقائد سياسة جيدة، لذلك يصبح لدى القائد شعور بكيفية استخدام الوقت والاستفادة منه. ربما يعتقد الطلاب في البداية أننا صارمون في وضع الأوقات في الخطة، إلا أنهم سوف يرون سريعاً أن ذلك من شانه أن يقدم لهم يد العون والمساعدة . عند القيادة الفعلية –فإن تدوين الوقت يساعد القائد على تقدير ما إذا كان يسير وفقاً للجدول. أما إذا رأى أنه لا يسير وفقاً للجدول، فقد يتخذ قراراً بشأن محاولة العودة مرة أخرى إلى الأوقات المعروضة في الخطة، وذلك بتحديد ما إذا كان الذي يحدث في المجموعة موازياً لما تم التخطيط له أم أفضل منه. فالخطة والأوقات دليل، ولا يجب النظر إليهم على أنهم أكثر من ذلك – فليس المقصود منهم نزع التلقائية من المجموعة، تلك التلقائية القيمة والتي تتناغم مع الهدف من المجموعة .

الخطة رقم1 (1) Plan

الجلسة الأولى من مجموعة للوالدية، وتتكون من 10 أعضاء

3 دقائق (الساعة السابعة مساءً). المقدمات - جوله (الاسم، سن الأطفال، لماذا آتوا إلى المجموعة).

5 دقائق. ناقش المجموعة - الشكل، الهدف (أكد على أنها في الأساس مجموعة دعم ومجموعة تعليمية وليست مجموعة علاج نفسي). اجعل الأعضاء يشاركون احتياجاتهم وأي مخاوف أو أسئلة عن المجموعة. اجعلهم يشاركون الفروق الثقافية (الطعام في المجموعة، قواعد الثقة، الحضور، عدم مهاجمة الآخرين).

دقيقتان. تكملة الجملة:

الشيء الذي أحبه في كوني والد هو ....

الشيء الصعب للغاية في الوالدية هو ....

شعرت بالحزن كوالد عندما ....

10 دقائق. اجعل المجموعة يشتركون في ذلك في المجموعة ككل (استخدام أمثلتهم في المناقشة التالية) .

15 دقائق . ناقش قواعد أدلر لسلوك الطفل (استخدام خرائط ، وأوراق مكتوبة). كل سلوك له هدف . فالأطفال ليسوا سيئين - إلا أنه لا يتم تشجيعهم . هناك أربعة أهداف لسوء السلوك

5 دقائق (7,35) . اجعل الأعضاء يشاركون في ثلاثيات أفكارهم عن قواعد أدلر.

10 دقائق. ناقش في مجموعة كبيرة، ثم استمر في استعراض القواعد: ردود أفعال الوالد تجاه الأهداف الأربعة لسوء السلوك .

20 دقيقة. ركز على الهدف الأول من سوء السلوك. - الحصول على الانتباه.

استخدام لعب الأدوار القصيرة للتوضيح.

ناقش الطرق المستخدمة للتعامل مع المواقف

5 دقائق . في ثنائيات - ناقش هذا الهدف في علاقته بالأطفال وكيف يمكن للوالدين التعامل مع المواقف بشكل مختلف.

5 دقائق. فعّل الثنائيات.

10 دقائق . لخص - ما ظهر في الجلسة ، المشاعر عن المجموعة، شيء يريدون عمله بشكل مختلف، سلمهم مواد للقراءة . ذكّرهم بوقت المقابلة التالية .

في هذه الخطة، يعتبر التدريب التمهيدى موجزاً لأنها مجموعة تعليم، تستمر فقط لمدة ساعة ونصف، أيضاً، يعرف القائد أن الأعضاء سوف يتفاعلون في ثنائيات وثلاثيات أثناء الجلسات، وهذا من شأنه أن يجعلهم يعرفون بعضهم بعضاً، بشكل أفضل. إن المقدمة والمناقشة عن المجموعة مفيدة لأنها تسمح للأعضاء بمشاركة بعض المعلومات المهمة، ويذكرون مخاوفهم وتوقعاتهم عن المجموعة. كما أن هذه الخطة تشتمل على النظر إلى الفروق الثقافية، لأنها قد تكون عاملاً مؤثراً في مجموعة الوالدية. يتم توضيح الهدف من المجموعة وشكلها أثناء العشر دقائق الأولى. كما أن قواعد المجموعة تكون عند الحد الأدنى لها، ومن ثم لا يخصص وقت معين لمراجعة هذه القواعد، حيث قد تذكر هذه القواعد أثناء الأجزاء الأولى. كما أن " تكملة الجملة " المستخدم في بداية الجلسة يعطى الأعضاء الفرصة لمشاركة وجهات نظرهم عن الوالدية .إن استخدام بداية الجملة يساعد الأعضاء على الشعور بالراحة "ويجعلهم مستعدين للعمل". إن تفعيل المجموعة ككل يسمح للقائد والأعضاء الآخرين بسماع مشكلات بعضهم بعض. وعند مناقشة قواعد أدلر، من الممكن أن يستخدم القائد أمثلة من تجهيز تمرين المناقشة، استكمال الجملة. يختار القائد استخدام الثنائيات لتفعيل المناقشة عن القواعد. إن استخدام الثنائيات بدلاً من المجموعة ككل لمناقشة بعض الموضوعات يمكن الأعضاء من الحديث أكثر وأكثر، وفي الجلسات الأولى غالباً، يشعر بعض الأعضاء بمزيد من الراحة عند المشاركة في ثنائيات أو ثلاثيات أكثر منهم عند المشاركة في المجموعة ككل.

يقوم القائد بتنويع الشكل للإبقاء على اهتمام الأعضاء، أيضاً، تشتمل خطة القائد على بعض المحتوى الشيق والمفيد، والذى يرتبط بالهدف من المجموعة. غالباً ما يخطيء القادة في التخطيط للجلسات الأولى التي ليس فيها سوى قليل من المحتوى، ولذلك لا يعود بعض الأعضاء إلى المجموعة مرة أخرى. إن في الخطة الأولى (الخطة رقم (1)) توازناً جيداً بين المحتوى والعملية نظراً لأنها الجلسة الأولى فإنه يتم السماح بمزيد من الوقت عن المعتاد للتلخيص. من الشائع أن التلخيص يستغرق من 3-6 دقائق. تذكر أن الفترات الزمنية تقريبية، ولكنها ضرورية لأعطاء القائد فكرة عن طول الفترة التي يظل فيها في أي نشاط .

الخطة رقم 2 (2) Plan

الجلسة الثانية لمجموعة دعم المجموعة التطورية لطلاب الصفين الرابع والخامس الذين لا يكونون أصدقاء بسهولة . يوجد عضو جديد هذا الأسبوع

5 دقائق . قدمّ العضو الجديد للمجموعة – اجعل الأعضاء يذكرون أسمائهم ، وما يتذكرونه عن الأسبوع الماضي. علق على المجموعة والهدف منها. أيضاً ذكّر الأعضاء عندما يتحدثون أن ينظروا إلى بعضهم البعض بدلاً من النظر إلى القائد.

2 دقيقة. اجعل الأعضاء يعملون قائمة تمكنهم من تكوين أصدقاء .

15 دقيقة . دع الأفكار قائمة على السبورة .

ناقش الأفكار.

قم بلعب الدور عن بعض الأفكار

اجعل كل عضو يمارس الأفكار.

3 دقائق. اجعل كل عضو يذكر شيئاً واحداً ينوى القيام به في هذا الأسبوع

دقيقتان. لخص– يقوم كل عضو باستكمال الآتي: " الشيء الذى تعلمته ...."

في هذه الخطة، يستخدم القائد الترحيب بالعضو الجديد كطريقة لمراجعة جلسة الأسبوع الماضي. الجزء الافتتاحي مُوجز لأن الجلسة تستغرق 30 دقيقة فقط . بعد ذلك، يستخدم القائد تدريباً مكتوباً لأن ذلك طريقة جيدة لجعل الأطفال يركزون، ويشتركون في نشاط بالنسبة إلى المرحلة الوسطى من الجلسة، فقد فكر القائد في العديد من الطرق الشيقة للتركيز على تكوين الأصدقاء. إن استخدام الثنائيات يساعد على تخطيط أحد أهداف الجلسة، وهو تعلم كيفية التفاعل مع الآخرين. كما أن الثنائيات تمكّن الأعضاء من ممارسة الحديث مع الأطفال. ولختام الجلسة ، يخطط القائد لخاتمة بسيطة ولكن مركّزة – وتتمثل في جعل الأعضاء يتعاهدون على عمل شيءٍ جديدٍ ويطلب منهم التعليق على ما تعلموه في الجلسة.

الخط رقم 3 Plan (3)

هذه هي الجلسة الثالثة لمجموعة التدريب على التوكيدية، والذي يستغرق 6 أسابيع، وعدد أعضاء المجموعة 8 أعضاء.

10 دقائق (الساعة الرابعة مساءً). تقارير عن التقدم الذي تحقق، ملاحظات من الأسبوع، الأسئلة .

20 دقيقة. إعادة تمثل بعض مواقف "التوكيدية" من الأسبوع الماضي مرة ثانية (من الممكن أن يستمر ذلك لفترة أطول إذا كانت هناك مجموعة من المواقف) .

5 دقائق . ثنائيات – تفعيل الأفكار من إعادة التمثيل

15 دقيقة *(41,35)* . جوله : هل تشعر بالذنب عندما تكون توكيدياً،
(1-10، حيث أن 10 = كثيرٌ جداً)

ناقش أعدادهم في تحديد توكيد ذاتهم 1-10، وكيف لا يشعرون بالذنب – وعلمهم من خلال العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني .

اعرض نموذج . ABC ("A" تعني تنشيط الحدث، "B" تعني المعتقدات عن تنشيط الحدث، و "C" تعنى النواتج السلوكية الانفعالية).

اكتب على السبورة حديثهم الذاتى اللاعقلاني، ثم حديثهم الذاتى العقلانى .

5 دقائق ((5:10). ثنائيات : ناقش استخدام العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني عندما تكون توكيدياً

10 دقائق . مشاركة المجموعة كلها في المناقشة : الأشياء التي تنوى تجربتها هذا الأسبوع والتي تتعلق بكونه توكيدياً

5 دقائق . الخلاصة: ما الذي ظهر لك هذا الأسبوع؟ هل هناك أمنيات لدى أى شخص في المجموعة إن التقارير عن التقدم مهمة للعضو الذى يشارك وبقية الأعضاء الذين يسمعون؟ كيف يستخدم الآخرون ما يتعلمونه في المجموعة؟. أيضاً، فإن التقارير عن التقدم تساعد الأفراد على رؤية استمرارية وتقدم الخبرة والجماعية. هذه الخطة (الخطة رقم 3) تشتمل على الجولات، الثنائيات ،التدريس، التوضيح، الممارسة، التفاعل، والتعهد بتجربة سلوكيات جديدة أثناء الأسبوع القادم. كما يقدم القائد أيضاً نظرية يمكن أن يستخدمها الأعضاء في بقية الجلسات. أما في ختام الجلسة، فإن القائد يسأل سؤالاً عن " أمنيات أى فرد من أفراد المجموعة " بحيث يذكر الأعضاء أشياء مشجعة لبعضهم البعض ويشعرون بدعم الآخرين، وهذا يساعد على بناء الترابط في المجموعة.

الجلسة رقم 4 (4) Plan

هذه هي الجلسة الثالثة الأسبوعية لمجموعة العلاج النفسي لمرضى خارج مركز الصحة العقلية، وتتكون المجموعة من ستة أعضاء .

5 دقائق . (الساعة الرابعة مساءً) . التقارير عن التقدم – اسأل عن زيارة بوب مع أمه، البرنامج التدريبي لروت، التعاقد مع تاندي للحديث مع اثنين من الأفراد يومياً .

5 دقائق . اسأل عن الأفكار، التعليقات، وردود الأفعال تجاه هذا الأسبوع .

10 دقائق راجع نموذج ABC لإيليس – استخدم أمثلة من الأسبوع.

60 دقيقة . العمل الشخصي – قم بعمل الجولة نعم / لا عمن يريد توضيح شئ ما أمام المجموعة، وإذا ثبت أن الجميع قال لا، فاستخدم الخطة المساعدة – ركز على علاقات الحب، ضع رتبة علاقات الحب على مقياس من 1-10(حيث 10 = كثيراً) .

أسأل عما يمنع الشخص من الحصول على 10 (ينبغي إظهار المناقشة والعمل الشخصي)

20 دقيقة (5:20) . اعرض نموذج TA (التحليل التفاعلي) إذا لم يظهر أثناء العمل الشخصي، أو استمر في العمل الشخصي.

10 دقائق. شارك (في ثنائيات ردود الأفعال تجاه التحليل التفاعلي).

5 دقائق. لخص – "ماذا ظهر لنا؟ "، "كيف نستخدم العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني، والتحليل التفاعلي؟ ".

5 دقائق . اكتب في مجلات " وتترك ليقرأها القائد " .

في هذه الخطة، يبدأ القائد بجعل بعض الأعضاء يكتبون تقريراً عن بعض الأعمال التي قاموا بها في المجموعة، وهذا يعزز الاستمرارية ، وأيضاً عندما يعرف الأعضاء أنهم سيعرضون التقرير على المجموعة ، فإنهم يلتزمون بعمل تغيرات بسبب الشعور بعودة التقارير إليهم مرة أخرى. يسأل القائد عن الأسبوع ليتبين ما إذا كان لدى أى عضو من الأعضاء شيء يريد المشاركة فيه ، وهذا يسمح للأعضاء بالمشاركة بالأشياء الموجبة أو السالبة التي حدثت لهم . يمكن البدء هنا بالعمل الشخصي، ولكن يريد القائد قضاء بضع دقائق في مراجعة نموذج العلاج السلوكى الانفعالى العقلاني، ويستخدم تعليقات الأعضاء عن الأسبوع ليثبت مدى فعالية العلاج السلوكى الانفعالى العقلاني، هذه المراجعة تتصف بأنها موجزة لأن القائد يريد أن يعطى وقتاً كافياً للعمل الفردى . أما في مجموعات العلاج النفسي، فإن الأعضاء يأتون إلى المجموعة وهم يرغبون في الحديث عن بعض مشكلاتهم. أما الجولات (التمرين الذى يعلق فيه الأعضاء)، فيساعد القائد على معرفة عدد الأفراد الذين لديهم موضوعات يريدون الحديث عنها. ويسمح القائد بالعمل الشخصي لمدة ساعة أو أكثر إذا ما أراد الأعضاء ذلك. يتوقع القائد أن يقول أكبر عدد من الأعضاء "نعم" ليستمر العمل في المسار الصحيح، ولكن يجب أن تكون لديه خطة مساعدة في حالة "لا " .

الأخطاء المتكررة في التخطيط Frequent Mistakes In Planning

نحن نختتم هذا الفصل بتلخيص بعض الأخطاء التي يقع فيها القادة في عملية التخطيط

عدم التخطيط Not Planning

إن الخطأ الأعظم في التخطيط هو عدم التخطيط . في كل الأحيان، مع نهاية ورش العمل التي تقدمها، يعلق قادة المجموعات أنهم الآن أدركوا أن المشكلات في مجموعاتهم تنشأ في معظمها من عدم التخطيط . لسوء الحظ ، فإن بعض المتخصصين المهنيين مازالوا متمسكين بفكرة أن التخطيط يحط من قدر المجموعة. إن من الأهمية أن يفهموا خطأ هذا الاعتقاد. فالتخطيط الجيد هو أفضل طريقه لضمان قيمة وفائدة المجموعة لأعضائها .

التخطيط المبالغ فيه Planning Too Much

إن عكس عدم التخطيط هو التخطيط لعدد مبالغ فيه من الأنشطة التي تقدم للمجموعة في الجلسة، حيث إن هذا التخطيط المبالغ فيه ينتج عنه تغطية مصطنعة للعديد من الموضوعات المهمة، في حين يكون من الأفضل تغطية موضوعات معينة بعمق بدلاً من اللجوء إلى كثير من الموضوعات . في أغلب الأحيان يقع طلابنا في هذا الخطأ لأنهم يخشون أن يظل الأعضاء صامتين، لذلك يخططون للعديد من الموضوعات لشغل الوقت المتاح . إن من الأفضل أن تكون هناك خطط مساعدة وموضوعات إضافية ، ولكن من المهم بالنسبة للقائد أن يعطي وقتاً في خطته للتركيز على الموضوعات لفترة كافية، بحيث يسمح بحدوث التعلم الجديد والتأثير الجديد .

المحتوى عديم المعنى أو غير المرتبط بالموضوع

Irrelevant OR Meaning Less Content

غالباً ما يختار القادة أنشطة ، أو تدريبات أو موضوعات لا تستثير اهتمام الأعضاء أو لا ترتبط بالهدف من المجموعة. أحياناً يستخدم القادة تدريبات تمهيدية غير مرتبطة بالموضوع، ومن ثم يفشلون في صياغة الأسلوب المناسب أو يقومون بإجراء الأنشطة التي لا ترتبط بمشكلات الأعضاء . كما يقدم القادة موضوعات ترتبط فقط بعضو أو عضوين من المجموعة، وهذا يجعل الآخرين يفقدون الاهتمام أو يشعرون بالاستياء. إن من الضروري تماماً أن يبذل القائد جل جهده لضمان ارتباط الجلسة بالموضوع، وتكون ذات قيمة لكل الأعضاء. نعرض فيما يأتي بعض الأمثلة على سوء التخطيط:

- يقوم القائد بالتخطيط لثلاثين دقيقة عن موضوع الزراعة العضوية، وذلك لأول جلسة لمجموعة إنقاص الوزن
- في مجموعة من 8 مراهقين، يخطط القائد للتركيز على كيفية اختيار الجامعة المناسبة لكل عضو ، على الرغم من أن اثنين فقط من المشاركين يخططان للالتحاق بالجامعة .

- لجلسة مدتها ساعة عن الأسرة الربيبة، يخطط القائد لمحاضرة موجزة مدتها 15 دقيقة عن المجتمع والأسرة .
- في مجموعة تضم الأزواج الذين لديهم مشكلات زوجية، يخطط القائد لثلاثين دقيقة عن التعامل مع الأطفال، في حين أن اثنين من الأزواج الخمسة لديهما أطفال .



مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills

في الجزء 1.1، خطط القائد لدورة افتتاحية يسأل فيها الأعضاء أن يذكروا ألوانهم المفضلة، وهذا شيء ليس له معنى في هذه المجموعة. هذا الجزء مثال على التخطيط للأنشطة التي ليس لها أي معنى .

عدم إعطاء وقت للمجموعة لتحقيق أي معنى

Not Allowing Enough Time For The Group To Have Any Significant Meaning

إن من الأهمية إدراك أن الهدف من المجموعة هو جعل الأعضاء يتعلمون شيئاً ما، ويحصل استبصار شخصي، وينجزون مهمة معينة. في الغالب، لا تعطى الخطط الوقت الكافي للمجموعة لتصل إلى المستوى العميق المطلوب . فالخطة الجيدة هي تلك التي تشتمل على تدريبات وأنشطة تسمح – بوضوح – للأعضاء باكتساب الخبرات ذات المعنى من الجلسات الجماعية .

التدريبات غير المناسبة Inappropriate Exercises

في بعض الأحيان، يخطط القادة لتدريب لا يكون الأعضاء على استعداد له – على سبيل المثال، أثناء الجلسة الأولى أو الجلسة الثانية، لا يكون الأعضاء مستعدون عادة لتدريب ينطوي على المشاركة بشأن المشكلات الجنسية، كما لا يكونون مستعدين لأنواع معينة من تدريبات التغذية الراجعة.

التدريبات المُبالغ فيها Too Many Exercises

هناك خطأ آخر يقع فيه القادة وهو التخطيط لتدريبات أكثر من اللازم لجلسة معينة ، وهذا يمنع الأعضاء من أن يكون أمامهم وقت كافٍ لتجهيز التدريبات والتعلم منها، وذلك، يسلبهم قيمة التدريبات، كما أن الجلسة تبدو أيضاً وكأنها سلسلة من التدريبات وليست مجموعة يشارك فيها الأعضاء، ويتبادلون ردود الأفعال، والمشاعر، والأفكار. فالقادة قليلو الخبرة ينزعون إلى الوقوع في هذا الخطأ، وقد يرجع ذلك إلى قلة فهمهم للفرص من التدريب وكيف يمكنهم تجهيزه، أو قد يخافون ألا يكون لدى الأعضاء ما يقولونه .

التخطيط الضعيف للوقت Poor Planning Of Time

غالباً ما يعطى القادة وقتاً أكثر من اللازم للأنشطة مثل الجولات أو التدريبات المكتوبة . على الرغم من أن التدريب الفعلي يستغرق عادة من دقيقة إلى دقيقتين، إلا أن القادة المبتدئين يعطونه 5 دقائق أو أكثر. إن تجهيز هذه الأنشطة قد يستغرق من 10-20 دقيقة، وبالتالي فإن الجانب العكسي لهذا يُعد خطأ – (نعني إعطاء وقت أكثر مما هو مطلوب لنشاط ما مثل الثنائيات)، حيث يضع الطلاب في نماذج الخطط ثنائية من 10-15 دقيقة، وهذه فترة زمنية أطول مما هو مطلوب إذا أن معظم الثنائيات تستغرق من 3-5 دقائق. لذا ، فإن من الأهمية التفكير في الوقت المناسب لأي نشاط أو تدريب . إلا أنه مع الخبرة يصبح التخطيط لتقدير الوقت المطلوب للأنشطة المختلفة – أكثر سهولة .

التخطيط الضعيف لسير الجلسة Poor Planning Of The Flow Of The Session

إن للخطة الجيدة ترتيباً أو تدفقاً منطقياً ومعقولاً. إلا أن بعض القادة ينسون هذا ويخططون لموضوعات أو تدريبات لا ترتبط مع بعضها . على سبيل المثال، قد لا يريد القائد إجراء تدريب يركز على التسلية بعد تدريب يركز على الموت .أحياناً يرتب القادة أيضاً لموضوعات أو تدريبات في تسلسل يجعلها أقل قيمة وأقل منفعة مما ينبغي أن تكون علية. على سبيل المثال، من الخطأ للقائد أن يخطط لتدريب يقدم فيه الأعضاء التغذية الراجعة لأعضاء آخرين، ويتبع ذلك مناقشة عن كيف يرى الأعضاء أنفسهم، ولكن بدلاً من ذلك، يجب أن يكون الترتيب معكوساً، لأن من المفيد للأعضاء التعرف على كيف يرون أنفسهم قبل سماعهم التغذية الراجعة من الآخرين .

عدم التخطيط لبداية شيقة Not Planning An Interesting Beginning

يفشل بعض القادة في التخطيط لمراحل الإحماء الشيقة . وهذا خطأ ، خصوصاً للمجموعات التي تدور في المؤسسات (مثل السجون أو المستشفيات العقلية) حيث يمثل الأعضاء إلى أن يكونوا سلبيين. وقد يكون من الخطأ التخطيط لبضع دقائق للتعليقات الافتتاحية، لأن الأعضاء سوف يقدمون في الغالب بعض الشكاوى من المؤسسة أو البرنامج. قد يريد القائد التخطيط لافتتاحيات شيقة، لا تسمح بالتعليقات السالبة بالظهور في البداية . بل قد يترك القائد الدقائق الأخيرة القليلة من كل جلسة ليجعل الأعضاء يُنفسون فيها عن شكواهم.

تخصيصُ وقت أكثر من اللازم للإحماء Allowing Too Much Time For Warm -Up

هناك خطأ شائع في التخطيط للأنشطة التمهيدية أو أنشطة الإحماء وهو أن هذه الأنشطة

تستغرق وقتاً أطول مما هو مطلوب. هذه الأنشطة – على الرغم من أهميتها – يمكن أن تقلل بشكل كبير من الوقت المتاح للعمل المنتج ذي المعنى في الجزء الأوسط من الجلسة . من الضروري أن يخطط القائد للمجموعة بحيث يتم قضاء معظم الوقت في القضايا الأكثر أهمية. ومن ثم، فإن قضاء ما يقرب من 15-20 دقيقة في الإحماء يُعد خطأ، لأن معظم الناس يريدون الانتقال إلى مواد جديدة . لذا ، فمن الأهمية التأكد من أن الافتتاحية منتجة وليست طويلة لدرجة تجعل الأعضاء يشعرون بالملل.

عدم تخصيص وقت كافٍ للإحماء Not Allowing Enough Time For Warm-Up

عندما يكون أمام القادة الكثير مما يريدون تغطيته في الجلسة، فإنهم أحياناً ينسون التخطيط لمرحلة الإحماء. إلا أن الأعضاء يحتاجون عادة إلى وقت يركزون فيه، وهذا هو الهدف من الدقائق القليلة الأولى لأي مجموعة. فالمجموعات تتباين في الوقت المطلوب لمرحلة البدء من الجلسة، ولكن من الأهمية أن يخصص القائد الوقت المطلوب .ففي الفصل التالي، سوف نتحدث عن مرحلة الإحماء بالتفصيل .

الخطط الغامضة Vague Plans

إن كثيراً من القادة يُخططون لمجموعاتهم بشكل غامض لدرجة أنهم يحتاجون إلى المساعدة. على سبيل المثال، قد يخطط القائد للتعامل مع موضوع الغضب، ويعطي 45 دقيقة للموضوع، ولكن يعمل التخطيط تفصيلياً لكيفية تقديم الموضوع، وما هي التدريبات والأنشطة التي سوف يتم استخدامها. فالقائد الذي يخطط بشكل جيد هو ذلك الشخص الذي يخطط للكيفية التي يغطى بها الموضوع، ويفكر أيضاً في الموضوعات التي تظهر في المجموعة مثل الغضب من الوالدين، الحديث الذاتي والغضب، وطرق التعامل مع الغضب.

قلة المرونة Lack Of Flexibility

يتتبع بعض القادة خطتهم بشكل صارم حتى عندما يستثير الأعضاء موضوعات ذات معنى، ومناسبة أكثر من تلك التي يتم التخطيط لها. كما أن قادةً آخرين يفشلون في معرفة أن خطتهم ليست فعَّالة . فمن الضروري أن تكون مَرناً وتنحرف عن الخطة إذا ما اتضح لك أن الأعضاء لا يستفيدون منها. تخيل الخسائر في الالتزام بالمجموعة والاهتمام بالسيناريو التالي.

■ **مثال** Example

خطط القائد لنشاطين لتحسين التواصل الأسرى لدى المجموعة من المراهقين الذين يعيشون معاً في مركز احتجاز. يخبر الأعضاء القائد عن مدىً غضبهم من النزلاء الموجودين في المجموعة، ويرجع السبب في غضبهم إلى حادث سرقة وكذب. فبدلاً من تغيير الخطة والتركيز

على الاحتياجات الحالية، فإن القائد يجبر الأعضاء على تجربة الأنشطة الخاصة بمهارات التواصل، ويقوم الأعضاء بفتور بلعب دور أبائهم وأمهاتهم.



مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills

شاهد مرة أخرى الجزء 1.2 فترى أن القائد شخصية مرنة، حيث خطط بتدريب معين، ولكن تحوّل إلى الديناميات الجماعية. لذا فإن المرونة ضرورية للغاية

التعليقات الختامية Concluding Comments

يتكون التخطيط من جزأين – التخطيط قبل المجموعة، والتخطيط للجلسة. فالتخطيط قبل المجموعة يتعامل مع أشياء مثل نوع المجموعة، الوقت الذي تلتقي فيه، طول اللقاء، وماهية الأعضاء. ويُعد الاختيار مهماً للغاية، ويتمكن أن يتم بطرق عديدة منها المقابلة الشخصية، والاستمارات المكتوبة، أو الإحالة من الآخرين. ينبغي أن يخطط القائد لمرحة البدء، والوسط، والخاتمة لأي جلسة من الجلسات، وينبغي أن يشتمل التخطيط على الأنشطة والموضوعات، وأيضاً الوقت المخصص لكل نشاط. هناك أشياء أخرى عديدة ينبغي وضعها في الاعتبار عند التخطيط لكل مرحلة من مراحل الجلسة. بالإضافة إلى ذلك، فإن هناك أخطاء شائعة تتعلق بالتخطيط وهي عدم التخطيط، التخطيط المبالغ فيه، عدم مراعاة الوقت المطلوب، التدريب لأنشطة أكثر مما هو مطلوب، وعدم المرونة، تذكر أن القائد الفعال ليس عبداً لهذه الخطة، على الرغم من تأكيدنا على أهمية أن يكون لدية خطة. فإذا ما ظهر موضوع جديد أثناء الجلسة، ينبغي على القائد أن يغير الخطة، وبالعكس إذا لم تكن الخطة فعالة، ينبغي أن يتخلى عنها القائد ويستخدم خطة مساعدة. إن القائد الفعال هو الذي يكيف الخطة أثناء الجلسة.

■ الأنشطة Activities

1- اكتب لجلستين جماعتين على الأقل باستخدام صيغة أمثلة الخطط. واكتب أيضاً بشكل موجز مبرراً لهذا التخطيط (مثل الفقرات التي جاءت بعد كل خطة من نماذج الخطط) اترك الخطط لمدة يوم أو يومين ثم راجعها، وانظر ما إذا كانت تحتاج إلى تغيير، هذه الخطط تحتاج في الغالب إلى تغيير لأنك ترى أشياء قد لا تتناسب مع المجموعة أو أن الوقت قد لا يكون مناسباً.

2- تخير مجموعة تود أن تقودها، خطط لعدد الجلسات التي تلتقي فيها المجموعة، وضع قائمة بكل الموضوعات التي يمكن تغطيتها أثناء هذه المجموعة.

3- ارجع إلى الخطط التي كتبتها واقرأ مرة أخرى قائمة الأخطاء الشائعة التي عرضناها من

قبل، وانظر هل وقعت في أخطاء أم لا. نحن نرى أن مراجعة الأخطاء الشائعة سوف تساعد على تجنب سوء التخطيط.

4- حدد أنت واثنان أو ثلاثة من زملائك نوعاً من المجموعات تُخطط لها مثل بناء الفريق لكرة القدم ، مجموعة أزمات بعد حادث انتحار،أو مجموعة عن التعامل مع الإجازات، ثم اتفقوا على أن يكتب كل منكم خطةً للجلسة. ثم اجتمع أنت وزملاؤك مع ثلاثة آخرين قاموا بالتخطيط لنفس المجموعة وقارن بين الخطط . إن هذا سوف يساعدك على رؤية أن هناك طرقاً مختلفة لسير جلسة المجموعة، وأن بعضها أفضل من البعض الآخر. لو قمت بذلك لبضع مرات، فسوف تتحسن في التخطيط نتيجةً لسماع أفكار مختلفة من الآخرين .

مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills

1- راجع الأجزاء المصورة 1.1 ، و 2.1

أ- هل كان لدى القائد في الجزء 1.1 خطة؟

ب- هل كان لدى القائد في الجزء 2.1 خطة؟

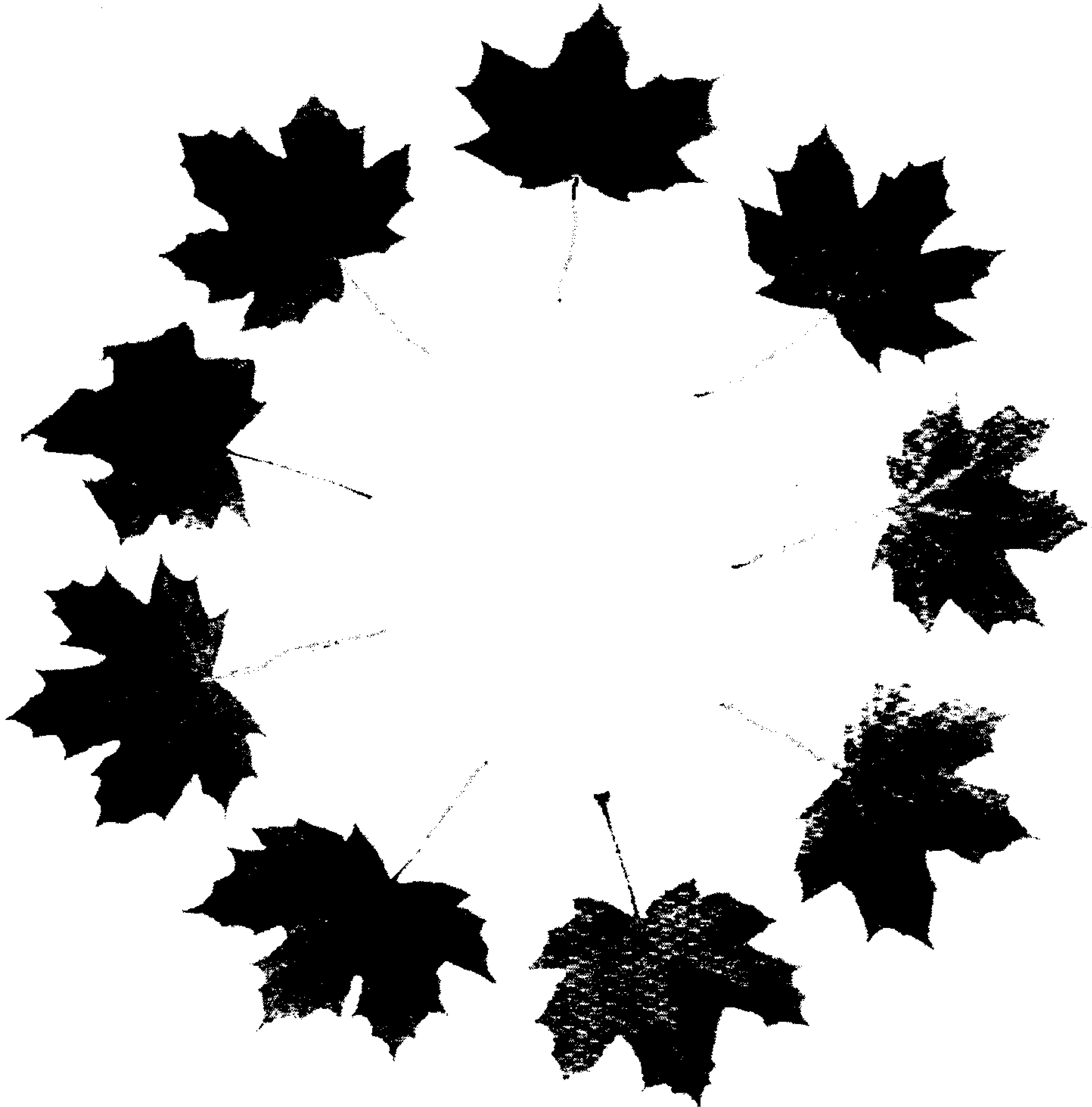
جـ- كيف ساعدت الخطة في نمو المجموعة؟

2- راجع الجزاء المصور1.2 ، 2.2 . لاحظ كيف كان القائد مرناً في خطته. بمعنى آخر، كان لدى القائد خطة ، ولكن ظهر شئ ما جعله يغيِّر من خطته .

3- لو أنك شاهدت كل ما في القرص المصور، فكر مرة أخرى في بعض الأجراء الواضحة، التي كان القائد يتبع فيها خطة ما (1.7 - يستخدم القائد الصمامات الكهربية، 6.8 - استخدم القائد استكمال الجملة، 1.10 - استخدم القائد الأكواب البلاستيكية، 3.10 - استخدم القائد القراءة، و 3.31 - استخدم القائد أسلوب الإدارة، الفعل، التقييم، التخطيط (WDEP) في العلاج بالواقع) .

الفصل الخامس.................5

الشروع فى العمل: مرحلة البدء، وحالة البدء



الجلسة الأولى The First Session

إن الجلسة الأولى والجلسة الثانية من أي مجموعة غالباً ما تكونا الأكثر أهمية، وعادة ما تكونا الأصعب في القيادة. فالجلسة الأولى صعبة لأن لدى القائد ديناميات ولوجستيات مختلفة وعديدة يراد التحكم فيها وإدارتها، منها: البدء في المجموعة، تقديم الأعضاء، تقديم المحتوى للأعضاء، ومراقبة ردود فعل الأعضاء تجاه انضمامهم للمجموعة، وتجاه المحتوى. نحن سوف نتحدث عن 19 مفهوماً مختلفاً يجب مراعاتها في الجلسة الأولى:

1- البدء في المجموعة

2- مساعدة الأعضاء في أن يعرف بعضهم بعضاً

3- إشاعة جو إيجابي

4- توضيح هدف المجموعة

5- توضيح دور القائد

6- توضيح كيف سيتم قيادة المجموعة

7- مساعدة الأعضاء على الحديث عن توقعاتهم

8- إغراء الأعضاء بالكلام بحرية

9- استخدام التمارين

10- التحقق من مستوى الارتياح لدى الأعضاء

11- توضيح قواعد المجموعة

12- توضيح أي مصطلحات خاصة سوف يتم استخدامها

13- تقييم أساليب التفاعل لدى الأعضاء

14- الحساسة للقضايا متعددة الثقافات/ وقضايا التنوع، وأي ديناميات تظهر في المجموعة .

15- التركيز على المحتوى

16- مقاطعة الأعضاء

17- عرض الأسئلة

18- جعل الأعضاء ينظرون إلى بعضهم البعض

19- إنهاء الجلسة الأولى .

البدء في المجموعة Beginning The Group

إن أحد أهم الاعتبارات للجلسة الأولى يتمثل في كيف يتم البدء في المجموعة ، حيث إن الكيفية التي يفتتح بها القائد الجلسة سوف يكون لها تأثيرٌ مهمٌ على أسلوب المجموعة ومستوى الراحة لدى الأعضاء. ينبغي أن يشعر القائد الأعضاء بالدفء، والثقة، والمساعدة، والتفهم، والنظرة الإيجابية. فهذا هو الوقت الذي يشكّل فيه الأعضاء انطباعهم عن القائد، ويقيمون مدى النفع الذي يعود عليهم من الانضمام إلى المجموعة.

لسوء الحظ، فإن الأعضاء قد يتركون – في بعض الأوقات – المجموعات التي قد تكون مفيدة لهم نظراً لأن الدقائق الافتتاحية كانت مملة، كما أنهم سئموا القائد. في حين يترك البعض الآخر المجموعة إذا لم يستخدم القائد – بشكل مناسب – أسلوباً رسمياً في الدقائق الافتتاحية الأولى. بالنسبة لبعض المجموعات، فإن الافتتاحية الرسمية أو القوية مناسبة، ولكن بالنسبة لمعظم المجموعات، فإنها أقل فعالية. بعض القادة يخطئون بعمل افتتاحية بمحاضرة قصيرة ومناقشة عن قضايا مثل القواعد، وزمن اللقاء لكل جلسة، وتكرار اللقاءات. عند قضاء 10-15 دقيقة في مناقشة هذه القضايا، فإن كثيراً من الأعضاء يشعرون بالملل. أيضاً، هناك خطأ شائع يتمثل في إعطاء وقت أكثر من اللازم للأعضاء ليقدموا أنفسهم للأعضاء الآخرين، حيث يخاف بعض القادة المبتدئين من مقاطعة الأعضاء، لذا، فإنهم يتركون كل عضو يستغرق في تقديم نفسه من 3-4 دقائق – وهذا من شأنه أن يجعل الافتتاحية مملة لمعظم المجموعة. تذكر أن الافتتاحية التي تستغرق بضع دقائق في الجلسة الأولى مهمة للغاية!

وفيما يلي نقدم 8 افتتاحيات ممكنة، تشتمل على استعراض للمجموعة وتقديم للأعضاء.

الخيارات لافتتاح الجلسة الأولى Options For Opening The First Session

1- *ابدأ بعبارة موجزة عن المجموعة، ثم قم بإجراء تدريب تمهيدي.* هذا النوع من الافتتاح أكثر الأنواع استخداماً، حيث يعطى القائد افتتاحية موجزة (دقيقة إلى دقيقتين)، والتي قد فكر في عباراتها تفكيراً جيداً ، ثم يجعل الأعضاء يشاركون في تدريب تمهيدي، وهذا من شأنه أن يمنع الأعضاء من أن يركنوا إلى الاستماع فقط، بل يصبحوا نشطين على الفور، ويشعرون سريعاً أنهم مشاركون في المجموعة وليسوا مستمعين في حجرة دراسة. هذه الافتتاحية مفيدة – على وجه الخصوص – للمجموعات التي لا يعرف أعضاؤها بعضهم بعضاً.

■ **مثال** Example

هذه المجموعة لمراهقين انفصل أباؤهم وأمهاتهم، بالطلاق خلال الشهور الأربعة الماضية.

القائد: أنا مسرور لوجودكم هنا في المجموعة . كما تعرفون، فإن هذه المجموعة للمشاركة

في الأفكار، والمشاعر، وردود الأفعال تجاه طلاق الوالدين أو انفصالهما. حسب فهمي، فإن كلاً منكم قد مر بخبرة طلاق الوالدين أو انفصالهما خلال الشهور الأربعة الماضية. فمن خلال هذه المجموعة، أتمنى أن تعلموا أنكم لستم الوحيدين الذين تشعرون بما أنتم عليه الآن. فإن انفصال الوالدين قد يحدث العديد من المشاعر – وهذا ما أنتم عليه الآن. وسوف نتحدث عن هذه المشاعر في هذه المجموعة. ولكي نبدأ، لابد أن نقوم بتمرين تمهيدى نتعرف من خلاله على بعضنا البعض. أنا سأطلب من كل منكم أن يقدم نفسه، ويتحدث عن متى حدث انفصال والديه بالطلاق، ومع من يعيش، الآن. سوف يشارك كل واحد في المجموعة بذلك. من سيبدأ؟

تيد: أنا. اسمى تيد . أعتقد أن والديّ على وشك الطلاق. في الأسبوع الماضي ....

القائد: (بصوت يحمل في طياته الاهتمام) . تيد، دعني أقاطعك. الآن، تحدث عن متى انفصلا، ومع من تعيش الآن.

تيد: معذرة . أنا اسمي تيد، وأعيش الآن مع أمي. ولقد انفصل والديّ منذ 4 أسابيع

ميليندا : أنا ميلندا ....



2- *ابدأ بعبارة افتتاحية طويلة عن المجموعة والهدف منه ، ثم قم بعمل تمرين تمهيدي*. هذا النوع من الافتتاحية غالباً ما يستخدم لمجموعات التعلم والمهام، على الرغم من أن بعض القادة يستخدمون عبارة افتتاحية طويلة لمجموعات العلاج النفسي والمجموعات التطورية أيضاً. سوف يقضي القائد أول 3-5 دقائق في وصف هدف المجموعة وشكلها بأسلوب سار وحيوى، ثم يقدم بعد ذلك استعراضاً للمحتوى المخطط له لمدة دقيقتين أخرتين. وأثناء هذه الافتتاحية، فإن القائد يقدم في العادة بعض المعلومات عن نفسه وعن خبرته في قيادة المجموعات. إن السبب العملي لاستخدام الافتتاحية الطويلة يتمثل في إثارة اهتمام الأعضاء الموجودين في الوقت الذي لم يصل فيه الأعضاء الآخرون بعد. إن من الأهمية فهم أن العبارة الافتتاحية الطويلة لابد أن تكون شيقة وتقدم معلومات للأعضاء. فإذا كانت مملة، فإن القائد سيخسر الأعضاء في بقية الجلسة، ينبغي أن يكون القادة على وعي بألا يشعروا الأعضاء بالملل نتيجة للافتتاحية الطويلة. ففي مناسبات عديدة، سمعنا قادة يتحدثون لمدة 10-15 دقيقة في البداية – وهذا هو الخطأ الرئيسي.

■ **مثال** Example

تتكون المجموعة من معلمين في مدرسة كبيرة، وهذه هي الجلسة الأولى من سلسلة من أربع جلسات عن الاحتراق النفسى لدى المعلمين.

القائدة : هيا نبدأ، أنا سارة دانيلز. أنا مرشد نفسي في مدرسة نورث العليا . لقد كنت أدرس الاحتراق النفسي لدى المعلمين لسنوات عديدة . ونتيجة لهذه الدراسة، توصلت إلى ما أرى أنه يساعدني على فهم الاحتراق النفسي. خلال الأسابيع الأربعة القادمة، سوف أعرض المواد بإيجاز، أود أن نتشارك فيما سوف تكون عليه الجلسة، اليوم، سوف نبدأ بـ .... بعد فحص عرض المواد لمدة 2-3 دقائق ، توصلت القائدة إلى العبارة الافتتاحية.

القائدة : أتمنى أن تكون لديكم الآن فكرة عما يحدث هنا، وكيف يمكن لهذه المجموعة أن تفيدك الآن ، قبل البدء بتعريف الاحتراق النفسي، أود أن تقدموا أنفسكم للمجموعة في غضون دقيقتين. أود أن يخبرنا كل منكم عن اسمه، وعن طول الفترة الزمنية التي عمل فيها كمعلم، وما هي المادة التي يقوم بتدريسها، وفي جملة أو جملتين يخبرنا عن سبب انضمامه لهذه المجموعة.



3- *ابدأ بعبارة افتتاحية طويلة، ثم انتقل إلى محتوى المجموعة. يمكن استخدام هذه الافتتاحية في مجموعات المناقشة،* والتعليم، والمهام، حيث إن الأعضاء يعرفون بعضهم بعضاً بالفعل، أو في المجموعات التي تكون فيها المشاركة الشخصية قليلة . يتم استخدام العبارة الافتتاحية الطويلة عندما يشعر القائد بأن الأعضاء يحتاجون إلى تفسير أو توضيح لمحتوى المجموعة أو هدفها. إن العبارة الافتتاحية الطويلة تشبه تلك العبارة المذكورة في الخيار رقم (2) والمذكور قبل ذلك، حيث يلخص القائد المحتوى ويشارك ببعض المعلومات عن نفسه. إلا أنها تختلف عن الخيار رقم (2) في أن القائد لا يخطط لتقديم الأعضاء لأن الأعضاء يعرف بعضهم بعضاً، أو لأن المجموعة أكبر من اللازم.

■ **مثال** Example

هذه المجموعة من أجل مساعدة 14 عاطلاً على إيجاد وظيفة، وها هو القائد يفتتح الجلسة.

القائد: أنا مسرور لحضوركم إلى المجموعة. أعتقد أنكم سوف تجدون المعلومات مفيدة في إعادتكم مرة أخرى إلى قوة العمل. إن الهدف من جلسات هذه المجموعة هو إعطاؤكم معلومات عن إيجاد وظائف، وعمل مقابلات من أجل الحصول على وظائف، وملء استمارات التقدم للحصول على وظائف، والإبقاء على اتجاهات موجبة أثناء

البحث عن وظائف. قبل أن نبدأ، أود أخبركم عن نفسى في كلمات موجزة، وأيضاً عن كل جلسة من الجلسات الخمس .... (بعد فحص المحتوى المفترض للجلسات الخمس، يستمر القائد).

القائد: الآن هيا نبدأ مع مواد اليوم. نحن سوف نتحدث عن كيف نجد وظائف. أريد من كل منكم أن يفكر في ثلاث طرق يتبعها في البحث عن عمل، ثم يضع هذه في قائمة على لوحة الورق .



4- *ابدأ بعبارة موجزة عن المجموعة ثم انتقل إلى المحتوى* - من الممكن استخدام هذه الافتتاحية عندما لا تكون هناك حاجة لاستخدام مقدمات (فالأعضاء يعرفون بعضهم بعضاً بالفعل)، والهدف من المجموعة واضح للأعضاء؛ هذه افتتاحية جيدة للعديد من مجموعات المناقشة، والتعليم، والمهام، خصوصاً إذا ما كانوا سيلتقون لفترة قصيرة مثلاً ساعة.

■ **مثال** Example

إن الهدف من هذه المجموعة هو اتخاذ قراراً بشأن السياسات التي تتعلق بوحدة جديدة لعلاج المراهقين. يقوم القائد بافتتاح الجلسة .

القائد : هيا بنا نبدأ. إن لدينا عدداً من السياسات لابد أن نتخذ بشأنها قراراً، وهي تتعلق بالوحدة الجديدة. فالخطة الجديدة تتمثل في أننا سوف نلتقي كل يوم خميس لمدة ساعة ونصف؛ في نفس هذا الوقت لمدة 4 أسابيع، أو حتى نشعر بأننا قد أنجزنا العمل. ما رأيكم في أن نبدأ بوضع قائمة بأنواع السياسات التي نعتقد أنها لابد أن تكون مكتوبة؟ أنا سوف أكتبها بعد أن تذكروها.

5- *ابدأ بعبارة موجزة عن المجموعة، ثم اجعل المجموعة تتشكل في ثنائيات*. يمكن *أن يستخدم القادة هذه الافتتاحية عندما لا تكون هناك حاجة إلى تدريب تمهيدي*، حيث يقوم القائد بوصف المجموعة بإيجاز، ثم يجعل الأعضاء يكّونون ثنائيات لمناقشة إما المحتوى أو سبب قدومهم إلى المجموعة. هذا النوع من الافتتاحيات مفيد عندما يكون الهدف واضحاً للجميع، ويشعر الأعضاء بالراحة لانضمامهم إلى المجموعة. كما أنه مفيد أيضاً في أنواع معينة من مجموعات التعليم، والمناقشة، والمهام.

■ **مثال** Example

هذه مجموعة للطلاب الذين يفكرون في ترك المدرسة .

القائد : أنا مسرور لموافقتكم على الانضمام إلى المجموعة ومجيئكم إلى هنا. أتمنى أن تستفيدوا جميعاً من كل سمة من سمات مجموعتنا، وأتمنى أن تجدوا المساعدة هنا في أي قرار تتخذونه بشأن المدرسة، فهذا قرار من أهم القرارات التي تتخذونها في حياتكم. هيا نبدأ نظراً لأنكم تعرفون بعضكم بعضاً، أريد منكم أن تشكلوا أزواجاً، وتتشاركوا فيما تفكرون فيه الآن بشأن ترك المدرسة أو البقاء فيها. اشتركوا فيما بينكم عما تشعرون به بشأن تلك الأفكار التي تتعلق بالتسرب، وتلك التي تتعلق بالبقاء في المدرسة أيضاً، تحدثوا عما تريدون الحصول عليه من حضوركم إلى هذه المجموعة



6- *ابدأ بعبارة موجزة عن المجموعة، ثم اطلب من الأعضاء أن يملؤوا استمارة يستكملون فيها جملة قصيرة*. في حالة عدم الحاجة إلى أي مقدمات، فإن استخدام استمارة تكملة الجملة طريقة ممتازة لافتتاح أنواع معينة من المجموعات، لأن ذلك يساعد الأعضاء على التركيز. هذا النوع من الافتتاحيات مفيد لأنه يساعد في قيادة مجموعات المهام، والمناقشة، وبعض مجموعات التعليم، كما يمكن استخدامه في المجموعات التطورية، ومجموعات العلاج النفسى عندما يكون الأعضاء يعرفون بعضهم بعضاً بالفعل .

■ **مثال** Example

الهدف من هذه المجموعة هو تحسينُ علاقات الهيئة في وحدة المستشفى.

القائد: كما تعرفون ، فإن الهدف من هذا اللقاء هو تحسين علاقات العمل داخل الوحدة أود أن نبدأ، ولذا أطلب منكم أن تملؤوا هذه الاستمارة والتي تتكون من خمس جمل ناقصة.



7- *ابدأ بتمرين تمهيدي* . ينبغي البدء بتمرين تمهيدى بدلاً من عبارة عن التعريف بالمجموعة عندما تكون لدى المجموعة فكرة واضحة عن هدف المجموعة. فإذا ما تم اختيار استخدام التمرين التمهيدي، فإن هذا النوع من الافتتاحيات يمكن أن يخدم هدفاً ثنائياً، حيث يمكن للأعضاء تقديم أنفسهم، والبدء على الفور في التركيز على محتوى المجموعة.

■ **مثال** Example

هذه مجموعة دعم للأب الوحيد.

القائد: هيا بنا نبدأ. أود من كل منكم من أن يقَدّم نفسه، ويخبرنا عن سن طفلة أو أطفاله، وفي جملتين أو ثلاث، يخبرنا كيف وصل إلى أن يكون وحيداً. من يريد أن يبدأ أولاً ؟

8- *أبدأ بافتتاحية غير عادية – افتتاحية تجذب الأعضاء*. قد تكون هناك أوقات يريد فيها القائد استخدام بداية إبداعية للفت انتباه الأعضاء ، خصوصاً إذا ما كان القائد يعتقد أن الأعضاء غير ملتزمين بالانضمام إلى المجموعة . هذه الافتتاحيات يمكن أن تكون شيقة ، ولها وقعها الطيب على الجلسة. لقد تأخرنا عمداً قليلاً عن عمل، وأسرعنا لبدء مجموعة عن "إدارة الوقت". لقد تركنا المسرح أو المجموعة للتبادل اللفظي الموجز والساخن قبل بدء المجموعة، ليتعلم الأعضاء عن التواصل. وبعد هذه "المعركة" جعلنا الأعضاء يتحدثون عما رأوه، وعن شعورهم، بعد ذلك قدمنا فكرة أن الناس يأتون بحالات أنا مختلفة . ثم قمنا بالعديد من التقديمات الرسمية عن المجموعة، والقوانين، والأسماء ... إلخ. والنقطة هنا هو أن القادة قد يريدون استخدام افتتاحية إبداعية للفت انتباه الأعضاء، وجذب اهتمامهم.

هذه الأمثلة توضح أن هناك العديد من الطرق المناسبة لافتتاح الجلسة الأولى. تذكر *أن النوع الصحيح من الافتتاحيات، مندمجٌ مع الحماس من قبل القائد، سوف يكون له تأثيرٌ قويٌ على الكيفية التي تبدأ بها المجموعة.*

مساعدة الأعضاء في أن يعرف بعضهم بعضاً

Helping Members Get Acquainted

في الجلسة الأولى، ربما يفكر القائد في الكيفية التي يقدم بها الأعضاء أنفسهم للأعضاء الآخرين في المجموعة. فإذا لم يكن الأعضاء يعرفون بعضهم بعضاً، فمن المفيد عادة أن يجعل القائد كلاً منهم يقدم نفسه للآخرين في المجموعة، وذلك مباشرة بعد البدء في الجلسة، حيث إن الأعضاء يشعرون بالارتياح عندما يعرف كل منهم اسم الآخر، ويقضون في هذه العملية بعض الوقت .

إن مقدار الوقت المنقضى في التقديمات يتباين وفقاً للهدف. ففي المجموعات التي تتم فيها المشاركة الشخصية، ينبغي قضاء وقتٍ أطول في مساعدة الأعضاء في أن يعرف بعضهم بعضاً لأن الأعضاء شغوفون بالتعرف على من سيشاركونهم في القضايا الشخصية. أما في معظم مجموعات التعليم والمناقشة، والمهام ، فليست هناك حاجة إلا إلى قليل من الوقت لإجراء هذه العملية؛ لأن الأعضاء إما يعرفون بعضهم بعضاً، أو لأنهم لن يناقشوا قضايا شخصية. أما في المجموعات التي تضم أفراداً من خلفيات ثقافية متنوعة، فإن هناك حاجة لمزيد من الوقت للتعارف بين الأعضاء .

كما أن حجم المجموعة يمكن أن يحدَّ من الخيارات لنوع التمرين التمهيدى، حيث إنه إذا كانت المجموعة تضم أكثر من 10 أعضاء ، فلن يريد القائد استخدام التمرين التمهيدى الذي

ينطوى على أن يقدم كل عضو نفسه لمدة دقيقة أو دقيقتين لأن ذلك سوف يستغرق وقتاً أطول من اللازم . وعندما تلتقى المجموعة لفترة زمنية قصيرة إلى حد ما (لمدة ساعة أو اقل)، فلن يرغب القائد في استخدام تمرين تمهيدى يستمر لأكثر من 5 دقائق. وهذا ينطبق على مجموعات التعليم، والمناقشة، والمهام على وجه الخصوص، وعلى المجموعات التي تلتقي لجلسة واحدة أيضاً.

إن الهدف من المجموعة قد يكون هو العامل الأكثر أهمية في تحديد نوع التمرين التمهيدي المستخدم. فبالنسبة للمجموعات التي تلتقي بغرض التعليم أو المناقشة، قد يرغب القائد في استخدام التدريب الذي يساعد الأعضاء على تذكر الأسماء. أما في مجموعات المهام، والعلاج النفسي، والدعم، والمجموعات، التطورية، فقد يختار القائد تدريباً يجعل الأعضاء يشتركون في المعلومات ذات الصلة عن أنفسهم. كما قد يجعل القائد الأعضاء أيضاً يشتركون في المناقشة عن الأسباب التي جعلتهم ينضمون إلى المجموعة، وعن توقعاتهم بالنسبة للجلسة. على سبيل المثال، في المجموعة التي تحوى أفراداً من مرضى السرطان، فإن استخدام القائد لتدريب تمهيدى يقدم فيه الأعضاء أنفسهم وأسماء أسرهم، ومكان العمل، وهواياتهم المفضلة - قد لا يكون ذا صلة بالموضوع. بدلاً من ذلك، يمكن أن يجعل القائد الأعضاء يذكرون أسماءهم، وطول الفترة التي تلقوا فيها العلاج، والشعور الذي ينتابهم بشأن المرض. وفيما يلي نقدم وصفاً للأنشطة التمهيدية المتعددة.

جولة الأسماء The Name Round. إن جولة الأسماء هي التمرين الأكثر استخداماً لمعرفة أسماء الأعضاء ففى دورة الأسماء، يقدم الأعضاء أنفسهم ببساطة، أحياناً يذكرون أسماءهم فقط، ولكن في معظم الأوقات يشاركون بمعلومات إضافية. من الطبيعي أن يتم المشاركة عنه سوف يعتمد على الهدف من المجموعة. على سبيل المثال، في مجموعة عن الوالدية، قد يجعل القائد الأعضاء يذكرون عدد أبنائهم، وسنهم، وأحد المشكلات التي يريدون عرضها. أما في مجموعة الأسر المتغيرة للأطفال، قد يذكر الأعضاء الفترة الزمنية التي أنفصل فيها الوالدان بالطلاق، ومع من يعيشون الآن، وقد يذكرون عبارة تشير إلى ما يشعرون به بشأن طلاق الوالدين.

هناك خطأ شائع لدى القادة المبتدئين، ويتمثل في جعل الأعضاء يشاركون في معلومات ليس لها صلة بالموضوع. فقد سمعنا روايات من أعضاء طُلب منهم تقديم أنفسهم، والحديث عن أشياء تتعلق بأنفسهم لا صلة لها بالموضوع. ومن ثم فإن كثيراً من الأعضاء في المجموعات الخطيرة ليسوا مهتمين بالافتتاحيات المؤثرة الحادة)، حيث إن النشاط التمهيدى "المرح " مناسب لكل أنواع المجموعات (مجموعات المدرسة، أو المجموعات الاجتماعية للكبار)،

ولكن من الخطأ استخدام تمرين تمهيدي خفيف للمجموعات التي لها أهداف جادة – على سبيل المثال المجموعات التي تتعامل مع قضايا مثل الإساءة، الإدمان، الإيدز، الغضب، أو الاغتصاب. هناك خطأ آخر يتمثل في جعل الأعضاء يتشاركون لفترة أطول من اللازم، مما يجعل تقديم الأعضاء يستغرق من 15-20 دقيقة، وهذا من شأنه أن يؤدى بالأعضاء إلى الشعور بالملل.

جولة الإعادة The Repeat Round. إن جولة الإعادة عبارة عن تمرين للأسماء؛ حيث يذكر العضو الأول اسمه، ثم يقول العضو الثانى اسم العضو الأول ثم اسمه هو وهكذا. هذا التمرين تدريب جيد لمساعدة الأعضاء على أن يتذكر كل منهم اسم الآخر، وهو تمرين يحبه أطفال المدرسة، ويساعد في تعلم الأسماء .

ثنائية التقديم The Introduction Dyad. هذا النشاط يتكون من عضوين (الأعضاء في شكل ثنائيات)، يخبر كل منهما الآخر عن أشياء معينة تتعلق به، ويقوم النشاط في العادة على مقترحات من القائد، ثم بعد ذلك يعود كل الأعضاء مرة أخرى إلى المجموعة الكلية، ويقدم كل فرد في الثنائية شريكه إلى المجموعة ككل. على سبيل المثال، في مجموعة للأطفال الذين يجدون صعوبة في تكوين صداقات، قد يقول أحد الأعضاء "هذا هو كارلوس، يحب كرة القدم، والصيد. كما أن له من الأخوة الذكور اثنان، ويحب من المواد الدراسية الرياضيات" . وبهذا التدريب، يركز الأعضاء على الاستماع، ويتعرفون على بعضهم البعض بشكل أفضل.

الثنائية المتكررة The Repeated Dyad. يلتقى كل عضو من الأعضاء في ثنائيات، ويقضون من 2-5 دقائق يشتركون في أشياء مثل سبب انضمامهم للمجموعة، وماذا يتوقعون منها (وهذا جيد لأنواع معينة من مجموعات الدعم والعلاج النفسى، والمجموعات التطورية). ينبغي استخدام هذا التمرين فقط عندما لا تضم المجموعة أكثر من 7 أفراد، وتستمر الجلسة لمدة ساعة ونصف على الأقل، وإلا، فإن تكوين الثنائيات قد يستغرق وقتاً أطول من اللازم.

التحرك الدائري من غير نظام Milling. بالنسبة للمجموعات الكبيرة (التي تضم 12 عضواً أو أكثر)، فإننا أحياناً نجعل الأعضاء يتحركون دائرياً من غير نظام، بحيث يلتقي كل منهم مع الآخر أثناء الأربع أو الخمس دقائق الأولى للمجموعة، وعادة ما تكون التعليمات بسيطة مثل "ليتعرف بعضكم على بعض، أريد منكم الوقوف والتحرك دائرياً حول الحجرة، ويلتقي كل منكم الآخر . حاولوا معرفة أسماء بعضكم البعض، والسبب الذي أتى بكل منكم إلى هنا ". إن النشاط البسيط مثل هذا يعطي الفرصة للأعضاء للتواصل مع بعضهم البعض ويسرع من عملية التعارف، وهذا أمر جيد، خصوصاً عندما ينتظر القائد وصول عضوين متأخرين، في حين يجلس الآخرون بشكل هادئ.

هذه بعض الطرق التي يمكن أن يساعد بها القائد الأعضاء على التعارف. ومن المهم أن يفكر القائد دائماً في كيفية التحكم في التعامل مع التقديمات. فالتمرين التمهيدى الجيد هو الذي يناسب نوع المجموعة ومقدار الوقت الذي تلتقى فيه المجموعة. *إن استخدام لوحة كبيرة مكتوب عليها الأسماء يُعد أسهل طريقة تساعد الأعضاء على تذكر أسماء الأعضاء الآخرين في المجموعة* .

إشاعة جو إيجابي Setting a Positive Tone

هناك مهمة أخرى مهمة يقوم بها القائد أثناء الجلستين الأولى والثانية وهى إشاعة جو إيجابى داخل المجموعة، وهذا الجو الإيجابى ينبع من مصادر عديدة تتمثل في حماس القائد، وثقة الأعضاء وارتياحهم. فمن الممكن أن يشيع القائد هذا الجو بكونه حماسياً، ويغري الأعضاء بالكلام بحرية، ويقاطع العدوانية، وردود الأفعال السالبة، ويركز على الموضوعات الشيقة، ويحوّل التركيز عندما تصبح الموضوعات ليس لها صلة أو عندما تكون شيقة فقط لاثنين من الأعضاء مثلاً .

إن من الأهمية بالنسبة للقائد ألا يجعل المجموعة تركز على الأعضاء السلبيين أو القضايا السلبية لجزء كبير من الجلسة الأولى. فالعضو الذي يشكو من تواجده في المجموعة، أو يتشكك في القيمة التي يحصل عليها من هذا التواجد يمكن أن يشيع جواً سالباً قد يصعب تغييره. كما أن السماح بالتفاعلات العدوانية أو الساخنة بين الأعضاء قد يسهم في الجو السلبي. بالتأكيد، ينبغي تخصيص بعض الوقت لهذه الديناميات، ولكن ينبغي أن يتأكد القائد من أن معظم الوقت يقضى في المشاركة والمناقشة بطريقة إيجابية. فإذا ما أشيعت الأجواء السالبة أثناء الجلستين الأولى والثانية، فلن يصل الأعضاء إلى درجة الثقة في بعضهم البعض ليتشاركوا في المعلومات الشخصية عن أنفسهم، مما قد يشعرهم بأن المجموعة مكان لتثبيت أعضاء آخرين، مما يجعلهم يركزون على الآخرين أو يخافون من أن يهاجمهم الآخرون في المجموعة.

إن إشاعة جوٍ إيجابيٍ للمجموعات غير المتطوعة هامٌ للغاية، حيث ينبغي أن يكون قادة مجموعات غير المتطوعين مستعدين للأعضاء غير المتعاونين أو العدوانيين الذين قد يحاولون إشاعة جو سلبي في المجموعة. كما ينبغي أيضاً أن يكون القائد حاسماً، وفي الوقت نفسه يظهر التفهم والاهتمام. عند قيادة مجموعة غير متطوعة، يحتاج القائد إلى أن يفتتح الجلسة بلفتِ انتباه الأعضاء، وجعلهم يهتمون على الفور. نحن نعرف أحد القادة، قد قام بوضع وعاء للزبالة في وسط مجموعة من المراهقين الذي أُمسك بهم وهم يتناولون الكحول في المدرسة، وقال الآتي: "أنا أعلم أنكم لا تحبون أن تكونوا هنا، لذا، أريد منكم استخراج شكواكم الآن

ورميها وسوف نضع عليها غطاءً . أمامكم 10 دقائق للشكوى". وبعد انتهاء العشر دقائق، أوقفهم القائد، ووضع الغطاء على وعاء الزبالة وقال "هيا بنا نعطي لمجموعتنا اسماً "، وانتهى بهم المطاف إلى أن أطلقوا عليها " مجموعة الشاطيء"، مع أنهم ليسوا قريبين من الشاطيء! وهذا قد جعل الأعضاء مهتمين ولديهم حب استطلاع ، كما أن القائد أخبرهم باهتمامه بهم.

فالقائد الجيد هو الذي يولي اهتمامه بالجو الذي يشيعه في المجموعة . نقدم فيما يأتي بعض ما تفعله ولا يجب أن تفعله لإشاعة هذا الجو

ما يجب أن تفعله:

- اجعل الكل يشاركون
- كن متحمساً
- كن ودوداً
- كن مبدعاً للمجموعات غير المتطوعة
- سيطر مبكراً، واجعل الجميع يرون أنك مسؤول وأنك تعرف ما تريد.

ما لا يجب أن تفعله:

- أن تترك المجموعة تركز على القضايا السالبة في بداية الجلسة.
- أن تجعل أحد أعضاء المجموعة يسيطر عليها.
- أن تبدأ بقوانين جماعية مملة .
- أن تترك الأعضاء يهاجمون بعضهم بعضاً.
- تظهر أنك صاحب سلطة.



مهارات الإرشاد الجمعي: كيف تجرى الجلسة الأولى

Group Counseling Skills : How To Conduct A First Session

أذهب إلى أجزاء "كيف تجرى الجلسة الأولى (1.5، 2.5، 3.5)، وشاهد المناقشة والعروض الثلاثة للبدء في المجموعة. سوف ترى ثلاثة قادة مختلفين يستخدمون أساليب مختلفة للبدء في الجلسة الأولى. انتبه جيداً إلى الكيفية التي أشاعوا بها الجو في المجموعة، وكيف ساعدوا الأعضاء على التعارف، وكيف انتقلوا إلى محتوى أو هدف المجموعة. لاحظ في الجزء 2,5 كيف يعطي القائد بعض المهارات القيادية والسرية في الدقيقة الأولى، ويفعل ذلك بطريقة لست مملة.

توضيح الهدف Clarifying The Purpose

يجب أن يتأكد القائد من أن هدف المجموعة واضح أثناء الجلستين الأولى والثانية . فالوضوح مهم خصوصاً إذا لم يكن هناك مقابلة للاختيار. وحتى لو اختار القائد الأعضاء وقضى بعض الوقت في الحديث عن هدف المجموعة، فإن مراجعة الهدف من المجموعة مازالت فكرة جيدة. إن هدف بعض المجموعات قد يحتاج إلى توضيح أكثر من مجموعات أخرى. ففى أحد المجموعات التي أعلن أنها مجموعة الامتناع عن تدخين السجائر، فإن الهدف واضح لكل الأعضاء، وعلى الجانب الآخر، فإن مجموعة المطلقين يحتاجون دعم أو علاج نفسي، فإن الهدف المحدد للمجموعة يجب أن يوضح أثناء الجلسة الأولى.

بالنسبة لأي مجموعة قد يكون الهدف منها غير واضح، فمن المفيد إعادة ذكر الهدف خلال الجلستين الأولى والثانية. إلا أنه بعد الجلسة الثانية، يصبح من غير الضرورى مراجعة الهدف إلا إذا حضر إلى المجموعة أعضاء جدد.



مهارات الإرشاد الجمعي: توضيح الهدف في الجلسات الأولى

Group Counseling Skills :Clarifying The Purpose in First Sessions

راجع الأجزاء 3.3 ، 2.3 ، لترى كيف يوضح القائد هدف المجموعة للأعضاء

توضيح دور القائد Explaining The Leader's Role

أثناء الجلسة الأولى، ينبغي، أن يوضح القائد دوره خلال الجلسات: هل هو دور تدريبى، أم دور ميسر، أم دور قيادى نشط، أم دور علاجى أو بعض من كل هذه الأدوار، حيث إن تقديم هذا التوضيح يساعد الأعضاء على تكوين صورة عما يتوقعونه من القائد.

■ **مثال** Example

قائد المثال الأول: اسمحوا لى بأن آخذ دقيقة أوضح فيها دوري لكل منكم. كما تعرفون، خلال الأسابيع الستة القادمة، سوف نلتقى كل مساء يوم اثنين حتى يتسنى لكم مشاركة خبراتكم كوالد واحد. ويتمثل دوري في هذه المجموعة في تيسير التشارك وتقديم بعض المعلومات، وفى بعض المناسبات، قد يحتاج الموقف مني أن أصبح أكثر نشاطاً وأقود المجموعة في إرشاد شخص يطلب من المجموعة تقديم يد العون والمساعدة.

قائد المثال الثاني: في هذه المجموعة، سوف أساعدكم، بوجه خاص، على التشارك في المشكلات التي تمرون بها في المدرسة، أو في البيت، أو مع أصدقائكم. سوف أوضح

ما إذا كان هذا المكان مكاناً آمناً للمشاركة بمشكلاتكم، وسوف تتعلمون كيف تحلون هذه المشكلات. سوف أشجعكم على المشاركة، وأطلب منكم القيام ببعض الأنواع المختلفة من التمارين الجماعية؛ التي تساعدكم في التركيز على المجالات المختلفة في حياتكم، مثل المشكلات مع الوالدين، ضغوط الرفاق، أو المشكلات في الأعمال المدرسية.

قائد المثال الثالث : في هذه المجموعة، سوف أعرض عليكم مخاطر الكحول وتناول المواد المخدرة. ولكي أفعل ذلك، سوف أعرض عليكم بعض المعلومات، وأطلب منكم المشاركة في رد الأفعال، والأفكار، والأسئلة. سوف أحاول جاهداً أن أجعلكم تعبرون عن أفكاركم ومشكلاتكم، لن أعمل كمدرس أقوم بالتدريس وما عليكم إلا الجلوس والإنصات . فهذه مجموعة للمشاركة، ولذا فإننى أطلب منكم المشاركة.

قائد المثال الرابع: دوري في هذه المجموعة أن أرى كيف تتخذون القرارات. لذا فإن مشاركتى ستكون محدودة، بمعنى لن أقدم أي رأى أو فكرة لأنني لا أعمل هنا، ولا أعرف ما تريدونه أكثر منكم أنفسكم. سوف أشجعكم على الافتتاحية، والأمانة مع بعضكم البعض، وأحاول أن أجعلكم تعبِّرون عن مشاعركم بخصوص هذه القضايا أيضاً، سوف أحاول الاستفادة من الوقت بحكمه، بحيث نستطيع إنجاز شيء ما في كل مرة نلتقي فيها معاً.



توضيح كيف سيتم قيادة المجموعة

Explaining How The Group Will Be Conducted.

بالتوازي مع توضيح الهدف ودور القائد، يتم توضيح ما سوف يحدث أثناء الجلسة؛ ينبغي أن يوضح القادة أثناء الجلسة الأولى كيف يخططو لقيادة المجموعة. سوف يساعد القائد في إزالة التوتر، وإشاعة جو من الهدوء والأريحية للمجموعة. إذا ما وصف المناقشات والأنشطة التي سوف تحدث في المجموعة. وإذا كان هناك شكل معين للمجموعة، ينبغي أن يوضحه القائد.

■ **مثال** Example

القائد: سوف نقضى الدقائق الأولى من كل جلسة في المشاركة في التطبيقات أو أي خبرات ذات صلة بالموضوع عن لقائنا السابق، ثم نركز بعد ذلك على أي شيء يريد أحدكم الحديث عنه. أما إذا لم يكن لدى أيٍ منكم موضوعاً يريد الحديث عنه اليوم، فسوف نركز على موضوع جديد. سوف نقسِّم وقتاً بين مناقشة المشكلات المختلفة التي لديكم والموضوعات التي نريد تغطيتها. وسوف نقضي الدقائق الأخيرة في المشاركة فيما عرض أثناء الجلسة، ونقدم التشجيع لبعضنا البعض.

في مجموعات معينة، يحتاج القائد إلى أن يخبر الأعضاء بأنه سوف يطلب منهم القيام ببعض التمارين الجماعية، وأن المجموعة سوف تصبح – في بعض الأوقات – مكثفة. أيضاً، قد يحتاج القائد إلى توضيح كيف ينوي العمل مع الأفراد الذين يثيرون مشكلات ويودون العمل فيها لحلها. إن سماع هذا التوضيح أثناء الجلستين الأولى والثانية سوف يعطى الأعضاء تفهماً واضحاً لما سيحدث في المجموعة .

إن السبب الرئيسي الجيد للحديث عما سيحدث داخل المجموعة يتمثل في أنه بعد سماع الوصف، قد يقرر بعض الأعضاء عدم الاستمرار في المجموعة. فإذا ما قرر أحد الأعضاء ترك المجموعة، فإن على القائد أن يُحدد السبب، وبناءً على هذا السبب، قد يشجع القائد هذا العضو على الاستمرار في المجموعة، أو قد لا يشجعه على ذلك. بمعنى، لن يحث القائد العضو على أن يبقى في المجموعة وهو يرغب في الانضمام إلى نوع أخر من المجموعات، ولكن قد يشجع عضواً يخاف من حدوث شيء سيء له في المجموعة. إن المناقشة مع العضو الذي يريد ترك المجموعة يتم عادة سراً، إلا إذا رأى القائد أنه من الأفضل طرح الموضوع على المجموعة للمناقشة.

كما ينبغي أن يشتمل النقاش على كيفية قيادة المجموعة؛ الحديث عن المخاطر المحتملة للانضمام إلى مجموعات الدعم، أو الإرشاد النفسي، والعلاج النفسي، أو المجموعات التطورية لأن المجموعات يمكن أن تقدم خبرات حياتية متغيرة. تحدد الجمعية الأمريكية للعمل الجمعي ASGW. 2008 الخطوط الإرشادية لأفضل الممارسات إن القائد مسؤول عن توضيح ومناقشة مخاطر الانضمام إلى المجموعة . يجب أن يعرف الأعضاء أنهم ربما يكتشفون أشياء غير مريحة عن أنفسهم أو عن ماضيهم . أيضاً ينبغي إعلام الأعضاء بأنهم سوف يتم تحديهم، حيث يطلب منهم النظر إلى كيفية رؤيتهم لأنفسهم، وكيف يجابهون المخاطر، وكيف يتفاعلون مع بعضهم البعض.

مساعدة الأعضاء على الحديث عن توقعاتهم .

Helping Members Verbalize Expectations

إن أحد الأنشطة المفيدة في الجلسة الأولى لأنواع معينة من المجموعات هى أن يجعل القائد الأعضاء يشاركون في توقعاتهم من المجموعة. وبهذه الطريقة، يعرف القائد ما يريده الأعضاء، ويمكنه عندئذ توضيح الهدف من المجموعة من خلال التعليق. ومع الوقت، يوسّع القائد بعض التوقعات المعلنة إذا ما كانت تتناغم مع الهدف. وفي أوقات أخرى، يحتاج القائد إلى توضيح أن توقعات معينة سوف لا يتم الوفاء بها في المجموعة الحالية بسبب بنيتها وهدفها.

■ **مثال** Example

هذه المجموعة تضم مراهقات ولدن أطفالاً خلال الشهور الثلاثة الماضية، أنهت القائدة تمريناً تمهيدياً، وقررت استخدام الجولات لجعل الفتيات يتحدثن عن توقعاتهن. لاحظ أيضاً كيف تعلق القائدة على بعض التوقعات، ومدى انطباقها على المجموعة.

القائدة: حسناً نحن لا نعرف عن بعضنا البعض سوى القليل، لذا أريد منكن الحديث عن توقعاتكن بشأن هذه المجموعة. أريد من كل واحدة منكن أن تفكر فيما تتمنى أن تحصل عليه من وجودها في هذه المجموعة. سوف نبدأ أو نسمع من كل واحدة منكن.

أنجيلا: أنا أتطلع إلى الحديث إلى من هم في سنِّي عن ولادة الطفل! فالحديث مع الكبار دائماً غير مريح.

القائدة: بالتأكيد أحد الأسباب الرئيسية لتجميع هذه المجموعة هو أن نتشارك جميعاً، وبالفعل لديكن موضوعات مشتركة، وأنا متأكدة من ذلك .

دونا: أشعر بالحيرة، محاولة رعاية الطفل، والتعامل مع المدرسة، ومع صديقي، ومع الأصدقاء! لا أعرف ما إذا كنت سأستطيع التوفيق بين كل هذا، أتمنى الحصول على بعض أفكار معينة .

القائدة: أعتقد أن كلاً منكن سوف تجد المجموعة معينة لها. أعتقد أن كل واحدة منا لديها بعض الأفكار التي تساعد بها الأخريات، وهذه هي الفائدة من لقائنا نحن الستة .

نيلدا: أنا أتيت لتصوري أنني سوف أستفيد من هذه المجموعة.

تاندي: أريد المساعدة فيما يتعلق بطفلي ! أنا أخشى إيذاء طفلي، وأنا لا أريد ذلك .

القائدة : سوف نقضي بعض الوقت كل أسبوع في الحديث عن تربية ورعاية الطفل لأنني أعتقد أن كل واحدة منكن تريد معرفة ذلك .



أحياناً يكون لدى الأعضاء الذين يحضرون الجلسة الأولى توقعات لا تتناغم مع الهدف من المجموعة. فإذا ما حدث ذلك ، فإن على القائد أن يذكر الهدف من المجموعة مرة أخرى. فإذا ما أصر العضو على أن الهدف يجب أن يتغير، فعلى القائد أن يجعل الأعضاء يشكلون أزواجاً ويتناقشون في الأسباب التي جعلتهم يأتون إلى المجموعة أو أي سؤال آخر، وفي هذه الأثناء يكوّن القائد مع هذا العضو حتى يتجنب النقاش الطويل والجدال أمام المجموعة، مما قد يسبب جواً سلبياً.

■ **مثال** Example

فى هذا المثال الأول، لا يتناغم توقع العضو مع الهدف من المجموعة، وهو مساعدة طلاب الفرقة الأولى الجامعية في مهارات الدراسية . يعبّر الطلاب عن توقعاتهم .

بود : أريد أن أعرف كيف أجّهز للامتحانات المقالية . فقد كانت المدرسة الثانوية سهلة ومعظم الاختبارات كانت عبارة عن ملء فراغات أو اختيار من متعدد.

أكيرا : أريد المساعدة في المسائل الرياضية لا أفهم المعادلات، وقال لي البروفيسور أن أبحث عن معلم خصوصي، لذلك عندما رأيت إعلاناً عن مجموعة لمهارات الدراسة، قررت أن أجّرب وأنضم إليها.

القائدة: حسنا، يا أكيرا، دعينى أوضح لك ولغيرك شيئاً ما. هذه المجموعة ليست تدريسية بقدر ما هي تعلمك كيف تذاكرين. بمعنى، نحن لن نعمل على أي منهج معين ، ولكن سوف نتحدث عن كيفية المذاكرة لمناهج معينة، بما في ذلك الرياضيات. أعتقد أن ما أقوله هو أنه، إذا كنت تبحثين عن مساعدة معينة في منهج دراسى معين، فمن الأفضل البحث عن معلم خاص. نحن سوف نتحدث عن كيفية تدوين الملاحظات، وكيف تستعدون للامتحانات، وكيف تذاكرون. أكيرا الآن، أنت هنا، من الممكن أن تستمري في المجموعة، أو ربما تبحثين عن معلم خاص للمساعدة في الرياضيات. إذا ما أردت معلماً خاصاً، فمن الممكن أن أساعدك في ذلك بعد المجموعة اليوم.



فى هذا المثال، فإن توقعات أحد الأعضاء تختلف عن توقعات الآخرين. فالهدف من المجموعة هو أن تناقش الأمهات ما تفعلنه بشأن فتياتهن المراهقات الحوامل. يتناقش الأعضاء في وجهات نظرهن عن الهدف من المجموعة.

كارلا: أرى أن لقاءنا شيء جيد. فأنا لا أريد ابنتى أن تكون حاملاً، ولكن لا أعرف أفضل طريقة لمنع حدوث ذلك ، أتمنى أن نصل في هذه المجموعة إلى بعض الأفكار الجيدة لتعليم الأبناء عن الجنس.

بيتسى: هذا هو السبب الذي جعلنى أنضم إلى هذه المجموعة – وهو أن أصل إلى شيء يمكن أن تفعله المدرسة، أو يفعله المجتمع المحلي.

دوت: يمكن أن أخبركن عما يجب أن نفعله، وهو أن نمنعهن من الإجهاض! حيث إن التليفزيون يقدم إحصاءات مرعبة عن الإجهاض. فأنا هنا لأري ما يمكن أن تفعله المدرسة بخصوص هذا الإجهاض.

القائدة: أنا لا أرى أن هذه المجموعة تركز على الإجهاض. فالهدف من هذه المجموعة هو كيف نمنع الكثيرات من الحمل سفاحاً .

دوت: أنا لا أقبل ذلك. أن واجبنا الأخلاقى يحتم علينا أن نمنع الفتيات حتى من التفكير في الإجهاض!

القائدة: (صوت هادئ جداً). هنا نقوم بالآتي: أرجو من كل واحدة منكن أن تكون ثنائي مع أخرى لا تعرفها جيداً، وتناقش معها في موضوعات مختلفة، نحن في حاجة إلى الحديث عنها في هذه المجموعة.

يا دوت، أنا سأكون معك.

تقول القائدة بأن دوت لن تدع القضية تموت، وأنه لا يريد أن تركز المجموعة على قضية جانبية . ومن خلال الثنائيات، استطاعت القائدة أن يجعل الأعضاء يركزن – أثناء الحديث إلى دوت عن الهدف. ينبغي أن يكون القائد على وعي بألا يقضي النصف الثاني من الساعة في إقناع دوت بالهدف من المجموعة، بل لا ينبغي عليه أن يقضي أكثر من 5 دقائق، إذا لم يكن هناك مبررٌ آخرٌ سوى ألا يجد الأعضاء في المجموعة ما يقولونه. هذا هو الموقف الذي قد تطلب فيه القائدة من دوت أن تترك المجموعة إذا أصرت على الكلام عن قضية الإجهاض.



من الممكن أن يقع القائد في العديد من الأخطاء فيما يتعلق بتوقعات الأعضاء فبعض القادة يقضون ما يقرب من نصف أو ثلاثة أرباع الجلسة في السؤال: "ما الذي تتمناه من هذه المجموعة؟... وهذا عادة ما يحدث عندما نتباين التوقعات ويشعر القائد بأنه مضطر لمناقشة كل شخص. من المفترض ألا يقضي أكثر من 8-10 دقائق في التوقعات، بل يمكن تغطيتها في 5 دقائق أو أقل. الخطأ الشائع الذي يقع فيه القائد يتمثل في سؤاله للأعضاء عن توقعاتهم في الوقت الذي لا يكون لهم فيه أي توقعات. وهذه قد تكون هي الحالة في المجموعات التي يُطلب فيها من الأعضاء الحضور وأنهم فعلاً يحضرون لتجنب أنشطة أخرى مثل الدروس أو العمل. قد يسأل القائد عن التوقعات، ولكن ينبغي أن يكون مستعداً لقلة الاستجابة أو عدم وجودها أصلاً أو يكون مستعداً للاستجابات التي لها صلة بالهدف من المجموعة.

■ **مثال** Example

هذه مجموعة إلزامية في مركز للأزمات يقضى فيه الجانحون ثلاثين يوماً.

القائد: أود أن أسمع من كل منكم سبب وجوده في هذه المجموعة، وماذا يريد منها.

دون: أنا لا أريد شيئاً – هم الذين أجبروني على المجيء إلى هنا.

التـون : أنا لا أعـاني من أي شيء – أنا لا أحب هذا الكلام الفـارغ الذي يتـعلق بالعـلاج النفسي الجمعي.

القائد: هذا ليس بكلام فارغ . أتمنى أن يكون مفيداً لك .

ميل: اريد أن أتحدث عن الموسيقى الروك – فقد أخبرنى مشرف البيت أنه من الممكن أن أتحدث عن أي شيء .

القائد : دعونا نكون جادين. ما الذي يمكنكم الحصول عليه من هذه المجموعة؟

ما كان على القائد أن يذكر التوقعات أو على الأقل كان عليه أن يتوقع بعض ردود الأطفال السالبة لأن الأعضاء لم يأتوا طواعية إلى المجموعة. فلم يتوقع القائد أن هناك توقعات عديدة إلا أن الطريقـة المُثلى للتـعـامل مع هذا الموقف هى أن يذكـر مـا إذا كـان لدى أيٍ منـهم أي توقعات، ثم ينتقل سريعاً إلى تمرين شيق بدلاً من دفع فكرة التوقعات.



جعل الأعضاء يتكلمون بحرية أثناء الجلسة الأولى

Drawing out Members During The First Session

إننا ننصح القائد – في الجلسة الأولى، والجلسة الثانية أن يتأكد من أن لدى كل شخص الفرصة للمشاركة. ينبغي على القائد ألا يجبر أي عضو على الكلام، ولكن ينبغي أن يشعر الأعضـاء بأنهم ربما يشـاركون إذا رغبوا في ذلك. فـإذا مـا ظن الأعـضـاء أنه لم تتـاح لهم الفرصة للتعبير عن أفكارهم، ومشاعرهم، فقد يشعرون بأنهم قد أسقطوا من حساب القائد، أو المجموعة.

أثناء الجلسة الأولى من المجموعة التطورية، أو مجموعة الإرشـاد النفسي، أو العلاج النفسي، أو الدعم، ينبغي على القائد – إذا كان ذلك ممكناً أن يجعل كل عضوٍ يشارك بشيء ما لأن ذلك من شأنه أن يقلل القلق من الانضمام إلى المجموعة. كما أن ذلك مهم أيضاً لأن الأعضاء لديهم عادةً فضول بخصوص بعضهم البعض. والإفصاح عادة يساعد الأعضاء على الشعور بالارتياح. ومع ذلك، كن على حذر من أن الأعضـاء قد لا يشعرون بالراحة أو قد يشعرون بالخوف من ألا يشاركوا كثيراً أثناء اللقاء الأول.

إن أفضل طريقتين لجعل الأعضاء يشاركون أثناء الجلسة الأولى هما استخدام التمارين المكتوبة، والجولات/ فالجولات التمهيدية، والجولات الأخرى، وبعض التمارين المكتوبة تجعل

العضو يقدم تعليقاته. والجولات الأخرى، وبعض التمارين المكتوبة تجعل العضو يقدم تعليقاته. فالتمارين المكتوبة مثل استكمال الجملة أو القوائم تعد أنشطة ممتازة لأن الأعضاء عادة يشعرون بالارتياح عندما يطلب منهم المشاركة بما كتبوه إن الجولات هامة لأنه يطلب من كل عضو الاستجابة بكلمة أو عبارة أو رقم، لبعض الأسئلة مثل: "على مقياس من 1-10، حيث 10 تعني مرتاح جداً، ما مدى ارتياحك في هذه المجموعة ؟"

استخدام التمارين أثناء الجلسة الأولى

Use Of Exercises During The First Session

أثناء الجلسة الأولى، من الممكن استخدام تمارين معينة لإشاعة جو من الارتياح، والاهتمام، وإتاحة الفرصة لمشاركة الأعضاء. سوف نناقش هنا ثلاثة تمارين: الجولات، الثنائيات، وتكملة الجملة:

1- *الجولات* Rounds: وهي تدريب ذو قيمة عالية لذا نستخدمه في الجلسة الأولى لأنه يجعل كل شخص يتكلم، وهذا شيء مهم. في بداية هذا الفصل، ذكرنا جولة الاسم. هناك جولات أخرى وهي مقاييس من 1-10 عن بعض القضايا أو المشاعر مثل مستوى الراحة في المجموعة، الالتزام بالانضمام إلى المجموعة، شعور العضو للعمل في مهنة ما، ومدى الضغوط التي يشعر بها الأعضاء في حياتهم. من الممكن استخدام الجولات أثناء مرحلة البدء والمرحلة الوسطى، والمرحلة الختامية للجلسة، ومن ثم في المرحلة النهائية. نحن سوف نتحدث عن الجولات تفصيلياً في الفصل التاسع



مهارات الإرشاد الجمعي : كيف تستخدم الجولات في الجلسات الأولى

Group Counseling Skills :How To Use Rounds in First session

في كل جزء من الأجزاء الثلاثية التي تبين بداية المجموعة (1.5، 2.5، 3.5) ، استخدام القادة للجولات بطرق متعددة لجعل الأعضاء يشاركون المعلومات عن أنفسهم . ربما نحتاج إلى مراجعة هذه الأجزاء مرة أخرى والانتباه إلى الكيفية التي استخدم بها القائد الجولة لتيسير المناقشة .

2- *الثنائيات* Dyads (الأزواج). ذات قيمة كبيرة في مرحلة البدء في المجموعات لأنها تعطى الأعضاء الفرصة للحديث بشكلٍ شخصي مع العضو الآخر، وهذا من شأنه أن يخلق جواً من الراحة ، ويجعل الأعضاء أكثر حماساً للحديث أمام المجموعة ككل. من الممكن جمع الأعضاء في ثنائيات لمناقشة ردود أفعالهم، ومشاعرهم، وأفكارهم، وإجاباتهم، أو أي نقطة أخرى ذات صلة بالموضوع. إلا أن هناك بعض الأخطاء الشائعة في الثنائيات؛ وتتمثل في جعل

هذه الثنائيات التي تستغرق وقتاً أطول مما هو مطلوب، أو القيام بعمل أشياء أكثر من اللازم في جلسة واحدة. لا ينبغي أن تستغرق الثنائيات أكثر من 5 دقائق لأن الثنائيات الطويلة لا تتيح للأعضاء الفرصة للتواصل مع الآخرين، ولا يكون القائد على يقين من الكيفية التي يتواصل بها الأعضاء لأنهم لا يعرفون بعضهم بعضاً. ربما يشعر العضو بالانزعاج أو المضايقة من شريكه وبالتالي يستنتج أن ثنائيات المجموعة لن تكون مفيدة له.

فالقائد الذي يقرر استخدام الثنائيات لابد أن يضع في اعتباره أولاً ما إذا كان لدى الأعضاء ما يقولونه، بمعنى، في مجموعات غير المتطوعين، وفي المجموعات التي لا يكون الهدف فيها واضحاً، أو في المجموعات التي بها أطفال صغار أو مراهقون، قد لا يكون لدى الأعضاء ما يقولونه، وبالتالي تصبح الثنائيات عديمة المنفعة .

3- *تمارين تكملة الجملة* Sentence - Completion Exercises. أثبتت هذه التدريبات أيضاً أنها مفيدة في تيسير التفاعل أثناء الجلسة الأولى. هذا النوع من التمارين المكتوبة تقدم للأعضاء الأساس الذي يقومون بالتعليق من خلاله، كما أن الأعضاء أيضاً مهتمون عادةً بسماع كيف يستجيب الآخرون لنفس الجملة غير المكتملة. نقدم فيما يأتي أمثلة على أصول الجمل، والتي يمكن استخدامها :

في مجموعة جديدة، أشعر بأنني أكثر راحة عندما ــــــــ

في مجموعة جديدة، أشعر بأنني أكثر تخوفاً عندما ــــــــ

في مجموعة جديدة، فإنني سوف ــــــــ

بالنسبة لمجموعة حول الضغوط:

أكبر ضغط عليّ في العمل يتمثل في ــــــــــــ

أكبر ضغط عليّ في البيت يتمثل في ــــــــــــ

أحد الطرق لمجابهة الضغوط يتمثل في ــــــــــــ

بالنسبة لمجموعة من أطفال المدرسة الإبتدائية الذين انفصل آباؤهم وأمهاتهم بالطلاق :

أقسى شيءٍ في انفصال أبي وأمي بالطلاق هو ــــــــــــ

الشخص الذي ألقي عليه باللوم لأنه هو السبب في الطلاق هو ــــــــ

عندما أفكر في طلاق أبي وأمي، فإننى أشعر بالغضب الشديد من ــــــــ

هذه بعض الأمثلة على التمارين التي قد تكون مفيدة أثناء الجلسة الأولى. بالتأكيد هناك تمارين أخرى المكتوبة، أو الخبراتية أو اللفظية – مفيدة. لابد أن يضع القائد في اعتباره دائماً

عند اختيار التمارين للجلسة الأولى فإن الهدف منها هو مساعدة الأعضاء في التعارف، والشعور بالارتياح، أو التركيز على المحتوى بطريقةٍ ذات معنى ولكنها ليس بشدة. إلا أن بعض القادة يقعون في خطأ تقديم تمرين بعد آخر، مما لا يسمح بوجود وقت للتفاعل أو الانتهاء من التمارين، وهذا يعطي الأعضاء انطباعاً بأن المجموعة تهدف إلى عمل تمارين وليست للتفاعل أو المشاركة .



مهارات الإرشاد الجمعي: استخدام تكملة الجملة في الجلسة الأولى

Group Counseling Skills :use of Sentence Completion in a First session

شاهد – مرة أخرى – الجزء 3.5، وانظر كيف يستخدم القائد تمرين تكملة الجملة لجعل الأعضاء يتحدثون عن حياتهم .

التحقق من مستوى الارتياح Checking out The Comfort Level

إن الشعور بالقلق أو عدم الارتياح أثناء الجلسة الأولى من مجموعة الدعم، أو الإرشاد النفسي أو العلاج النفسي، أو المجموعة التطورية أمر شائع، ولكي يقلل القائد من عدم الارتياح هذا، ينبغي عليه أن يقضي بضع دقائق في التركيز على موضوع مستوى الارتياح. فمن خلال السؤال عن مستوى الارتياح لدى الأعضاء، يجعل القائد الأعضاء يعرفون أنه على وعيٍ بوجود بعض القلق، وهذا أمر متوقع. بالإضافة إلى ذلك، فإن سماع أن هناك من الأفراد من هم قلقون غالباً ما يُخفف من قلق الأعضاء، حيث يشعرهم أنهم ليسوا وحدهم. ربما يحتاج القائد إلى تقديم موضوع الارتياح أثناء مرحلة الإحماء – بمعنى، خلال الساعة والنصف الأولى – إذا ما بدا على الأعضاء عدم الارتياح بشكل كبير . فإذا لم يناقش القائد الارتياح في البداية، من الممكن أن يقدمه في أي وقت خلال الجلسة بأن يقول شيئاً ما مثل "هيا بنا نركز لبضع دقائق على موضوع الارتياح في هذه المجموعة، ثم يستخدم أياً مما يأتي:

- بلغة الارتياح في هذه المجموعة الآن، ما هي الكلمة أو العبارة التي تصف شعورك؟
- على مقياس من 1-10، حيث 10 تشير إلى عدم الارتياح تماماً، و (1) تشير إلى الارتياح التام، كيف تقدّر شعورك في هذه المجموعة الآن؟
- هل يريد أحد أن يعلق على شعوره فيما يتعلق بوجوده في هذه المجموعة؟
- أريد أن يشترك كل منكم مع شخص يريد أن يعرفه جيداً ويتحدثان عن شعورهما فيما يتعلق بوجودهما في هذه المجموعة. ناقشوا مستوى الارتياح لديكم، وسبب هذا الشعور. من الطبيعي أن يكون بعضكم أكثر ارتياحاً من البعض الآخر – يمكنكم عمل ذلك في ثلاث دقائق، ثم نعود إلى المجموعة الكبرى للمناقشة .

إن أياً من هذه الأنشطة سوف يُساعد الأعضاء على الحديث على مستوى الارتياح في المجموعة، كما أن هذه المناقشات غالباً ما تساعد الأعضاء على الشعور بالارتياح من خلال مشاركة مشاعرهم، والسماع عن أن هناك غيرهم ومن يشعرون بعدم الارتياح . ربما يختار القائد ألا يشجع أولئك الذين يقدرون أنفسهم على أنهم لا يشعرون بالارتياح تماماً - على الكلام - لأن التركيز عليهم سوف يزيد من عدم الارتياح لديهم. يحتاج القائد إلى التأكد من أنه لا يقوم بعمل شيء من شأنه أن يزيد من مستوى عدم الارتياح عند هذه النقطة .

توضيح قواعد المجموعة Explaining Group Rules

هناك عدد من الأشياء لابد من مراعاتها، تتعلق بقواعد المجموعة وهي: ما الذي ينبغي أن تكون عليه القواعد، من الذي يضع هذه القواعد، متى يتم مناقشة هذه القواعد، وكيف تتم مناقشة القواعد.

ما الذي ينبغي أن تكون عليه القواعد؟ إن لكل المجموعات قواعد تتعلق بالحضور، التأخير، والتعاون والحساسة للآخرين، شخص واحد فقط يتحدث في المرة الواحدة، وتناول طعام، أو التدخين، أو الشرب أثناء الجلسة. كما أن لمعظم مجموعات الدعم، والإرشاد النفسي، والمجموعات التطورية قواعد تتعلق بمهاجمة الآخرين، طرح أسئلة على الآخرين ومطالبتهم بالإجابة عنها، جعل المعلومات التي يتم المشاركة بها سرية .

من الذي يضع القواعد؟ في معظم الحالات، يضع القائد القواعد لأنه يفهم المجموعات، والقواعد المطلوبة لكلي تكون ناجحة. أحياناً، يستخدم القائد إقرار القواعد كنشاط تتناقش فيه المجموعة، وهذا قد يكون خطأ لأن بعض الأعضاء قد يعتبرون أن قواعد معينة غير مهمة، كما أن هذا قد يستغرق وقتاً ثميناً، يمكن صرفه في هدف حقيقي للمجموعة.

ما هو أفضل وقت لمناقشة القواعد؟ يُفضل عادة تغطية قواعد المجموعة متى دعت الحاجة إلى ذلك وليس بالبدء في مناقشتها والحديث عنها؛ إلا أن عرض هذه القواعد في البداية - بالنسبة لبعض (المجموعات - قد يكون أمراً جيداً (خصوصاً لمجموعات المدرسة الابتدائية والمدرسة الوسطى). ومع ذلك، فإن المرشدين النفسيين الذين يقودون مجموعات في هذا العمر ينبغي أن يكونوا حساسين لبدء المجموعة بالقواعد، حيث قد يخاطرون بجعل المجموعة تشعر وكأنها في حجرة دراسة، أو يُنظر إلى القائد على أنه معلم في المدرسة. إذا كان من المهم أن تقدم القواعد في البداية يجب ألا يشعر الأعضاء بالملل أو القلق من حدوث شيء ما . أيضاً، فإن عرض القواعد في البداية قد يؤدي إلى إشاعة جوٍ سلبيٍ إذا لم يحدث بأسلوب دافيء وإيجابي.

 مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills

شاهد مرة أخرى الجزء 2.5 ، وانظر كيف يستخدم القائد صوته لإشاعة جو إيجابى حتى خلال الحديث عن قواعد المجموعة . لاحظ أيضاً كيف أنه لم يقضِ وقتاً أطول من اللازم في القواعد، وانتقل سريعاً إلى هدف المجموعة .

كيف يتم مناقشة القواعد؟ أي عرض أو مناقشة لقواعد المجموعة ينبغي أن يتم بأسلوب سار، وإيجابى. فالقواعد التي تتعلق بأشياء مثل الأكل، أو الشرب، أو التدخين أثناء الجلسات الجماعية، الحضور، وعدم التهجم على الآخرين أو طرح أسئلة عليهم بشكل يُلزمهم بالإجابة عنها - من الممكن مناقشتها بشكلٍ موجز لأنها قواعد أقرها القائد . كما أن القواعد التي تتعلق بسرية المعلومات التي تتم مشاركتها بين الأعضاء - تحتاج إلى اهتمام أكثر لأنها مهمة، حيث يفهم كل شخص معناها ويتفق على أن تكون سرية، ومحل ثقة . ينبغي أن يحصل القائد على اعتراف من كل شخص يشير إلى أنه يوافق على سرية المواد. ومع ذلك، ينبغي ملاحظة أن السرية في المجموعة ليست مضمونة. ينبغي أن يؤكد القائد على أهمية السرية، وينبغي أن يكون الأعضاء على وعي بهذه المخاطرة .

الأمثلة التالية توضح متى وكيف "يشاطر/ يشارك " في القوانين، وكيف يركز على السرية.

■ الأمثلة Examples

إنها الدقيقة الثلاثون من بداية الجلسة الأولى لمجموعة العلاج النفسي.

جاك: أو أن استمع إلى وجهة نظر ديفيد. فهو لم يقل شيئاً عن مشكلاته.

القائد: دعوني أتدخل هنا. أنا أعرف أن البعض منكم يريد أن يسمع من الأعضاء الآخرين، ولكن هناك قاعدة في المجموعات التي أقودها وهي أنه لا يُجبر أحد على الكلام. لذلك، بدلاً من طرح أسئلة على ديفيد وإجباره على الإجابة عنها، فمن الممكن أن تقولوا أن لديكم حب استطلاع لما يفكر فيه الآخرون. إن السبب الذي يقف خلف هذه القاعدة هو أننى لا أحب أن يشعر أحد بالقلق من أن يهاجمه أحد. هل من تعليق على ذلك؟ (تمر بضع ثواني). هيا نعود مرة أخرى للمشكلات المشتركة التي تعملون عليها الآن .

ففي هذا المثال، رأى القائد الحاجة إلى ذكر القاعدة أو القانون، وذكره بأسلوب طبيعي. كما أنه استثنى ديفيد بتحويل الاهتمام عنه إلى القاعدة، ثم العودة مرة أخرى إلى الموضوع. إن تقديم القواعد عندما تكون ذات صلة بالموضوع يساعد الأعضاء على تذكرها بشكل أفضل.

■ ■ ■

هذه المجموعة في النصف ساعة الأولى، ويناقش الأعضاء المخاوف من الانضمام إلى المجموعة. هؤلاء الأعضاء يستخدمون استمارة تكملة الجملة التي تحتوى على جملة تقول:
" أحد الأشياء التي أخافها في هذه المجموعة هو ......"

بيث: كتبت أنى أخاف من أن يرانى الآخرون حمقاء .

القائد: هذا شعور طبيعى جداً، وأعتقد أن الجميع يشعرون به (أومأ الكثيرون برؤوسهم).

فيرن: كتبتُ أني أخاف من هجوم الآخرين عليّ نتيجة لشيء ما قلته .

القائد: أريد أن أعلق على هذا. أود أن أضع قاعدةً لا تسمح لأحد بمهاجمة عضو آخر. فنحن هنا لنستمع ونتعلم من بعضنا البعض، وليس لنهاجم من يختلف معنا.ما رأيكم في هذه القاعدة؟

فالقائد هنا يسأل سؤالاً يحول التركيز على "لا يُسمح لأي عضوٍ بمهاجمة عضوٍ آخر" لأنه يري أن هذه القاعدة هامة للمجموعة .



نحن الآن في بداية المرحلة الوسطى من الجلسة الأولى، ويقول أحد الأعضاء أن لديه شيء ما يريدأن تتناقش فيه المجموعة، ومن الواضح أن هذا الشيء شخصي، وأنه أول شخص يقول بالفعل أنه يريد الحديث عن مشكلة. إلى الآن، لم يشارك الأعضاء إلا في الأشياء "الآمنة " عن أنفسهم.

جون: أعتقد أنني أريد منكم المشاركة في شيء حدث هنا في المصنع لم أخبر به أحداً.

القائد: جون، قبل أن نفعل، أريد أن أذكر شيئاً هاماً، في البداية، تناقشنا بإيجاز عن أن نحافظ على سرية الأشياء، وأريد التأكيد على هذه القاعدة، لأن جون سوف يتحدث عن شيء هام وشخصي له. من الضروري أن نحافظ على سرية محتوى لقاءاتنا إذا ما أردنا أن نشيع جواً من الثقة. هل هذا يتناسب مع الجميع؟ (ينظر حول الحجرة). سوف أسأل كلاً منكم عن رأيه في أن نحافظ على سرية ما يحدث في المجموعة. شيكو.

شيكو: نعم

كارلوس: نعم

توماس: أنا موافق

القائد: حسناً، جون، هيا بنا نعود مرة أخرى إلى ما أردت الحديث عنه.



فيما يتعلق بالقواعد، تتمثل وجهة نظرنا في أن على القائد ألا يقضي وقتاً مبالغاً فيه حول القواعد إلا إذا كان هناك ما يبرر ذلك. فإذا ما حاول أحد الأعضاء الجدل بشأن القاعدة التي يراها القائد ضرورية، فإن على القائد أن يوضح بهدوء أهمية هذه القاعدة في أن تسير المجموعة بسلاسة. في بعض الأحيان، يكون من الأفضل الحديث عن القواعد، وسبب وجودها، وليس طرحها للمناقشة. على سبيل المثال، إذا ما قرر القائد عدم التدخين، أو الأكل أثناء المجموعة، فمن الممكن أن يخبر المجموعة عما لديه من مبرر لذلك .

القائد: نظراً لأن الحجرة صغيرة، وبعضنا لا يدخن، فممنوع التدخين أثناء الجلسة . فإذا ما شعرت بالرغبة في التدخين، فمن الممكن أن تستأذن إلى خارج الحجرة لمدة دقيقتين. أيضاً، أطلب منكم عدم الأكل أو الشرب أثناء الجلسة لأن ذلك قد يسبب تشتيت الانتباه.



من الخطأ الشائع الذي يقع فيه القادة المبتدئون هو مناقشة قضايا مثل تلك القضايا السابقة لمدة 10-20 دقيقة، وهذا ليس ضرورياً في العادة، ويصرف الانتباه عن الهدف من المجموعة. ففي كثيرٍ من أنواع المجموعات، من المناسب ومن المفيد للقائد أن يقرر القواعد ويخبر المجموعة عنها.

تفسير المصطلحات Explaining Terms

إذا ما خطط القائد لاستخدام مصطلحات معينة ، فينبغي عليه تفسيرها للأعضاء من بين المصطلحات التي تحيّر الأعضاء: الجولات الثنائية، والتمارين. فإذا ما كانت المجموعة عبارة عن مجموعة دعم، أو مجموعة إرشاد نفسي أو علاج نفسي، أو مجموعة تطورية، فإن على القائد أن يوضح المصطلحات التي سوف يستخدمها مثل المنطق الخاص، العلاج السلوكى الانفعالى العقلاني، التحليل التفاعلي، حالات الأنا، الأنا البديل. من الممكن أن يوضح القائد المصطلحات عندما يفسر دوره، أو في أي وقت آخر قد يبدو مناسبًا، مثل الوقت الأول الذي تحدث فيه. إن تفسير المصطلحات والإجراءات في الجلسة الأولى أو الثانية يقلل من فرص الحيرة أو سوء الفهم عند استخدامها في الجلسات اللاحقة .

تقييم أساليب التفاعل لدى الأعضاء Assessing Members Interaction Styles

أثناء الجلسة الأولى قد يحتاج القائد إلى ملاحظة الطرق المختلفة التي يتفاعل بها الأعضاء في المجموعة، وهذا مفيدٌ للغاية لقيادة الجلسة، والتخطيط للجلسات المستقبلية . إن لكل عضوٍ أسلوباً أو طريقةً معينة. حيثُ قد يكون بعض الأعضاء هادئين، في حين يحاول بعضهم الهيمنة، وقد يكون دَاعِماً، في حين يكون آخرون ناقدين. فمن خلال ملاحظة هذه

الأساليب، يصبح القائد قادراً على تكييف الخطة للجلسة . فأي قائد يفشل في تقييم أسلوب التفاعل لدى الأعضاء ربما يجعل مهمة القيادة أكثر صعوبة .

يقوم القادة بتقييم أساليب التفاعل من خلال الانتباه إلى ما يقوله الأعضاء ، وكيف يقولونه، وكم مرة يقولون شيئاً ما. في الغالب، يصبح القائد المبتدئ حبيس محتوى المجموعة ويفشلُ في ملاحظة عدم مشاركة كل الأعضاء، وأن أعضاءً بعينهم هم الذين يهيمنون على المجموعة.

الحساسة للقضايا متعددة الثقافات/ وقضايا التنوع، وأي ديناميات تظهر في المجـــمــــوعـــة Being Sensitive To Multicultural /Diversity Issues and Any Dynamics That May Be Present

إن التنوع سلاح ذو حدين. فالفروق الثقافية، والعرقية، والجنسية (النوع) بين الأعضاء تعنى أن هناك فروقاً محتملة في القيم، والإدراك، وأساليب التواصل. هذه الفروق يمكن أن تحدث سوء فهم بين أعضاء المجموعة. على سبيل المثال، في كثير من ثقافات العالم، هناك اهتمام بالالتزام بالمعايير الثقافية والعرقية للجماعة أكثر من رغبات الفرد وحرفته. لذا، فإن التعبير البسيط عن الاتفاق قد يكون شبه مستحيل لبعض أعضاء المجموعة مثل أولئك الأعضاء من المكسيك، أو الصين أو اليابان. هناك فروق ثقافية رئيسية أخرى تؤثر على ديناميات المجموعة وتشتمل على الآتي:

- المدركات وردود الأفعال تجاه السلطة.
- الدرجة التي تظهر عندها الانفعالات الحميمة.
- الأسلوب الذي يتم به تحمل الحالة.
- الأسلوب الذي تنمو من خلاله الثقة.
- أهمية الوقت (الماضي، أو الحاضر، أو المستقبل).
- وجهة الضبط (داخلية أو خارجية).

وعلى الجانب الآخر، فإن هذه الفروق - رغم إشكاليتها - مصدرٌ للقوة والتعلم. فمن خلال هذه الفروق يتعلم الأعضاء مجابهة العالم متعدد الثقافة، ونقل مهاراتٍ جديدةٍ لم يكن من السهل الحصول عليها وتحقيقها في الماضي. لذا، في حين أن الحساسة للفروق مهمة، وهو الشئ الصحيح الذي ينبغي عليك القيام به، فإن من الأهمية مراعاة أن تتعلم الاستفادة (من أجل ديناميات جماعية فعالة) من القيم والمدركات المختلفة ونقلها إلى الفاعلية الشخصية والجماعية، وفي بعض الحالات إلى الفاعلية المؤسساتية.

ينبغي على القائد أثناء الجلسة الأولى أن يكون على وعي بالفروق الثقافية، والجنسية، والعرقية، والفروق التي ترجع إلى التوجه الجنسي. لابد أن تتكيف مع أي فروق قد تُحدث أي نوع من الديناميات التي تحتاج إلى فحص ودراسة أثناء المجموعة أو بعدها. قد يكون من المفيد التعليق على هذه الفروق من أجل إشاعة جو إيجابي. على سبيل المثال، قد يقول قائد المجموعة شيئاً ما مِثل الآتي:

القائد: أحد الفوائد الرئيسية من المجموعة هى التباين في الأفكار ووجهات النظر بينكم كأعضاء. أنا أعتقد أن هناك خليط من الناس وهذا يجعل المجموعة ثرية، حيث يتعلم كل شخص من الآخرين. قد يشعر البعض منكم بعدم الارتياح من هذه الفروق، ولكني أعتقد أنكم في نهاية الأمر سوف تجدون اختلاف البعض عنكم في المجموعة مفيداً لكم. هل من تعليق على تكوين المجموعة؟

إن تعليقات مثل هذه يمكن أن تجعل المجموعة منفتحةً على مناقشة الفروق، وأثناء هذه المناقشة، ينبغي أن يستمع القائد بدقة ليتعرف على فكر أعضاء المجموعة، هل هو فكر منفتح أم فكر منغلق ؟ فإذا ما سمع القائد - في الجلستين الأولى والثانية - تعليقات متحيزة أو حكمية، فإن عليه التعليق على كيف تألفت المجموعة من أناس مختلفين، يعيشون بأساليب حياة مختلفة أو يتأكد من عدم "سحق" معتقدات أي شخص أو أسلوبه في الحياة .

مقاطعة الأعضاء أثناء الجلسة الأولى

Cutting Off Members During The First Session

إن من المهم أثناء الجلسة الأولى ألا يُسمح لشخص ما بالهيمنة على الأعضاء الآخرين أو التهجم عليهم. فإذا لم يقُم القائد بكبح جماح هؤلاء الأعضاء فسوف يشعر الآخرون بالغضب وعدم الارتياح لأنه لم تتح لهم الفرصة للمشاركة. لابد أن يكون القائد مُستعداً لاستخدام مهاراتِ المقاطعة. في بعض الأحيان، ينبغي على القائد في الجلسة الأولى توضيح أنه سوف يقاطع الأعضاء :

القائد: هناك شيء قد أفعله من آنٍ لآخر وهو المقاطعة في الكلام إذا ما رأيت أن الآخرين يريدون الكلام. فأنا أقوم بمهمتين، الأولى أن أجعلكم تركزون على الهدف من المجموعة، والثاني أن أعطي كلاً منكم الفرصة للكلام.

المقاطعة مهارةٌ ضرورية لقيادة المجموعة، ولابد أن يكون القائد مستعداً لإعادة تعديل أي شخص سلبي أو عدائي، أو يحاول الهيمنة، أو يبعد المجموعة عن الهدف الرئيسي لها. نحن خصّصنا الفصل الثامن للحديث عن كيف ومتى تتم مقاطعة الأعضاء في الكلام.



مهارات الإرشاد الجمعي : كيف يمكنك قيادة الجلسة الأولى

Group Counseling Skills :How To Conduct A First Session

شاهد الجزء 5-2 مرة أخرى، وانظر كيف يوضح القائد للمجموعة الطريقة التي قد يقاطع بها الأعضاء أثناء الكلام . لاحظ أسلوبه الودود والإيجابي .

التركيز على المحتوى Focusing On The Content

في هذا الكتاب، فإن المحتوى يعنى الموضوع محل النقاش في المجموعة، حيث إن لكل المجموعات مجال للمحتوى. فبعض هذه المجموعات مُحدَّدٌ للغاية - مثل التوكيدية، مجابهة الطلاق، أو المهارات الدراسية، في حين أن هناك مجموعاتٍ أخرى أقل تحديداً، مثل المشكلات الشخصية، أو التطور الشخصي. ينبغي على القائد التأكد من صرف بعض الجلسة الأولى إلى المحتوى أو الهدف من المجموعة. إن تخصيصَ وقتٍ أكثر من اللازم في الجلسة الأولى لتوضيح القواعد، وعمل مقدمات، والتعارف، وتوضيح دور القائد سوف يجعل الأعضاء يشعرون بالملل، ويفقدون الاهتمام لأنه لا يتم إشباع حاجاتهم. لكي يشارك القائد الأعضاء في المحتوى، فإن عليه استخدام تمرين تمهيدى يجعلهم يفكرون في سبب قدُومهم إلى المجموعة، كما في المثال التالي. وعندما تنتهى الجولة، يركز القائد على المحتوى بالتعليق أو طرح أسئلة تتعلق بشيء قد قيل في الجولة.

■ **مثال** Example

في الجلسة الأولى لمجموعة السيدات اللاتى يُضربن من أزواجهن . قامت القائدة بمناقشة الهدف من المجموعة بإيجاز، وجعلتْ كل واحدة من السيدات الخمس تقدم نفسها، وتُخبر بعض الشيء عن موقفها. تتمثَّل الجولة التمهيدية في تمرين من شخص إلى التالي إلى الشخص الأخير.

جين: أنا أسمى جين، متزوجة منذ 4 سنوات، ولى طفلان، ولقد ضربني زوجى خمس مرات، وكان ضربه لي في كل مرة أسوأ من التي قبلها، وكان يقول دائماً أننى أنا السبب، وهذا خطأي أنا - لست أدري ما إذا كان هذا هو خطئي أم لا.

ديان: أنا اسمي ديان. زوجى يسيء معاملتى لفظياً وجسدياً بشكلٍ يومي. لقد التحقت بالإرشاد النفسي، ولكني أخضع دائماً عندما يتحدث إلى بكلام رقيق، وأعود معه إلى البيت.

القائدة: ديان، هذا موضوع جيد، يمكن أن نتحدث فيه لاحقاً. أعتقد أن الموضوع محل النقاش الآن هو ما ألمحتْ إليه جين وغيرها بشأن على من يقع الخطأ. أعتقد أن كثيرات

ترين أن الخطأ منهن، وهذا ما يجعل الزوج يخرج عن السيطرة. ما هي أفكاركن ومشاعِركن بخصوص ما إذا كان هذا الخطأ هو خطأ الزوجة؟

ففي هذا المثال، تجعل القائدة المجموعة تُركز على موضوعٍ مهم، لكلٍ من الأعضاء مشاعر بشأنه. من الممكن أن تستمر المناقشة من 10-20 دقيقة، وقد تكون هذه المناقشة مفيدة، لأن الموضوع يَمسُّ كل واحدة من الزوجات.



إن الهدف من هذه المجموعة هو تقديم المساعدة للطلبة الذين سوف يتم فصلهم من المدرسة، وينتابهم القلق بهذا الشأن. الآن، يناقش الأعضاء توقعاتهم بشأن المجموعة

باري: أتمنى أن يساعدني من هنا في الخروج من هذه المشكلة. فأنا أرغب في الاستمرار في المدرسة – فأنا أحب أن أكون في وسط أصدقائي.

القائد: أعتقد أن ما يقوله باري ينطبق على كلٍ منكم – فأنتم جميعاً تريدون إستمرار في المدرسة . أليسَ كذلك؟ (يرى أن الجميع يهزون رؤوسهم). هيا بنا نتحدث عما يجب علينا فعله لكي نستمر في المدرسة، ونخرج من هذه المشكلة. ما الذي تفعله لتخرج نفسك من هذه المشكلة؟ من الذي يريد أن يُعلق على ذلك؟

ريكو: أنا . أرى أنَّ عليَّ .... (تستمر المناقشة لمدة 10 دقائق عن الأشياء التي تساعد الطلبة على الخروج من هذه المشكلة: عمل الواجب المدرسي، عدم الكلام أثناء الدرس، عدم الشجار، والحضور إلى المجموعة).

القائد: انتظروا قليلاً، فنحن تحدَّثنا عن التوقعات وابتعدنا عما قاله باري هل لدى شخص آخر في هذه المجموعة توقعات لم يتم الحديث عنها؟

مارثا: أنا . أتمنى أن تكون المجموعة مكاناً أتعلم فيه أن أقول "لا" فأنا أحتاج فعلاً إلى ذلك.

القائد: هذا شيء جيد لابد من تعلمه، أعتقد أنه من الممكن الحديث عن هذا الموضوع هنا. كم واحداً منكم لديه أيضاً مشكلة في أن يقول "لا" ؟ (ينظر القائد حوله). فيما يبدو أن العدد قليل. لم يتبقَ سوى 15دقيقة. هيا نتحدث عن هذا الموضوع لبضع دقائق. أود منكم التفكير في أصعب شخصية يمكن أن تقول في وجهها "لا". سوف أطلب من كل منكم التعليق. هل هم الأصدقاء؟ أم الأخوة؟ أم الوالدان؟



في كل مثال من المثالين السابقين، جعل القائد – بمهارة – المجموعة تركز على بعض

الموضوعات الشيقة. هناك طريقة أخرى للانتقال من العملية إلى المحتوى، وهي تقديم القضية أو عرض بعض المعلومات . ففي مجموعة المهمة، قَدْ يقول القائد "لماذا لا نبدأ بمناقشة الخيارات المتاحة؟". كما أنَّ هناك طريقةً أخرى للانتقال من العملية إلى المحتوى، وتتمثل في استخدام التدريب الجماعي.

طرح الأسئلة Addressing Questions

في الجلسة، قد يكون لدى الأعضاء مدىً واسعٌ من الأسئلة التي يريدون الإجابة عنها. بعض هذه الأسئلة تتعلق بالهدف من المجموعة، والأُخرى بمَوعد ومَكان اللقاء، وأوراق معتمدة من القائد، وتفاصيل أخرى. هناك خطأٌ شائع يحدثُ عندما لا يتوقع القادة هذه الأسئلة الممكنة، ويفشلون في تخصيص الوقت للأعضاء لطَرح الأسئلة شيء مهم، ولكن الأهم ألا يسمح القائد للجلسة الأولى أن تصبح جلسةً للإجابة عن الأسئلة. ومن أخطاء القائد أيضاً أخذ وقت طويل في الإجابة عن السؤال الذي يهتم به شخصٌ واحدٌ فقط . فإذا ما شعر القائد أن هناك أسئلة معينة لا تهُم كل الأعضاء، وقد استغرقت وقتاً أطول من اللازم، فمن الممكن أن يَعرض البقاء في المكان والإجابة عن أسئلة إضافية في نهايةِ الجلسة.

جَعْلُ الأعضاء ينظرون إلى بعضهم البعض.

Getting Members To Look At Other Members

إن الأعضاء يتحدثون في الغالب إلى القائد إلا إذا شجعهم هذا القائد على الحديث مع المجموعة كلها، ومن ثم، فإن جعل الأعضاء ينظرون إلى بعضهم البعض ضروري تماماً لأن ذلك مفيد في إشراك الأعضاء، وبناء الترابط الجماعي، وخلق مناخ من الانتماء. ولكي يتم تشجيع الأعضاء على النظر إلى المجموعة ككل، أو تشجيعهم على تجنب النظر إليه هو فقط، فإن أياً مما يأتي قد يكون مناسباً:

- أخبر الأعضاء أنك تريد منهم النظر إلى المجموعة بدلاً من النظر إليك دون غيرك أثناء الحديث. يمكنك توضيح ذلك في البداية أو بعد أن يكون الأشخاص قد تحدث إليك مباشرة. اطلب من المتحدث ومن بقية الأعضاء أن ينظر بعضهم إلى بعض في المجموعة.
- وضح للمجموعة أنك لن تنظر إليهم في كل مرة عندما يتحدثون لأنك سوف تتفحص المجموعة في مرات عديدة، ويمكنك أيضاً أن تخبرهم بأن يجعلوا تفحصك للمجموعة إشارة لهم لمخاطبة المجموعة ككل.
- تفحص المجموعة لأن المتحدث سوف يميل إلى طلب التواصل العينى مع شخص ما، فإذا تفحصت، فسوف ينظر المتحدث في كافة الاتجاهات .

• اطلب من العضو الحديث إلى الجميع، وذلك بأن تشير عليه بيدك، هذه الحركة تتكون من وضع يدك اليمنى على كتفك الأيسر، ثم إحضارها ببطء حول الكتف إلى أن تصبح موجهة إلى جهة اليمين.

■ **مثال** Example

بعد عشر دقائق من الجلسة الأولى:

القائدة: (بصوت رقيقٍ وعطوف). دعوني أعلّق على شيء ما حدث تواً، ويحدث هنا أثناء الدقائق الأولى القليلة من الجلسة. لقد كانت كيم تنظر إليّ بشكل مباشر كذلك. ما أريده منكم أن ينظر بعضكم إلى بعض عند الحديث بدلاً من النظر إليّ ، لأن الجميع مهتم بما يقوله كل فرد منكم. سوف تُلاحظون أيضاً أنه عندما تتحدثون، فإنني أتفحص المجموعة. فأنا أفعل ذلك لثلاثة أسباب: لأرى كيف يكون رد فعل الآخرين، لأرى من يريد أن يتكلم، وأذكركم أيضاً بالنظر إلى بعضكم في المجموعة. هل من سؤال في هذا الموضوع؟

كيم: لاحظت أنك كنت تبتعد بنظرك عنى في بعض الأوقات، وظننتُ أن هذه وقاحة، ولكنني الآن مسرورة بهذا التوضيح.

القائد: قد يستغرقُ بعضكم وقتا ليتعود على هذا، وربما أشير إلى بعضكم بيدى لتنظروا حولكم.



هذه هى الجلسة الثانية، وتتذكر القائد أن الأعضاء من المراهقين يميلون إلى الحديث إليه وحده فقط .

القائد: هيا نبدأ. تذكروا أنني سوف أتفحص الحجرة بعيني. هل تذكرون ما قلته لكم في الجلسة الماضية عن سبب قيامي بهذا ؟

ويلسون : تريدُ أن ينظر بعضنا إلى بعض عندما نتحدث، وليس إليك فقط.

القائد : هذا صحيح. لماذا أيضاً؟

روس: أنت لا تستمع إلينا وقت الحديث فقط بل تلاحظ ردود فعل الآخرين.

القائد: حسناً. إذاً، اليوم نحاول جاهدين للنظر إلى بعضنا البعض، وإذا رأيتم أني لا أنظر إليكم عند الكلام، فإن هذه إشارة على أنني أتفحص الجميع بعيني، أي تعليق أو أفكار عن جلستنا الأولى أو ملاحظتنا أثناء هذا الأسبوع؟

ينبغي أن نذكر أن هناك أوقاتاً يريد فيها العضو مخاطبة عضو آخر بوجه خاص، وهذا يحدث عندما يكون لدى العضو سؤالٌ، أو مشكلة، أو تغذية راجعة لعضو معين. قد يشجع القائد العضو على النظر إلى العضو الذي يخاطبه.

اعتبارات أخرى للجلسة الأولى Other First Session Considerations

في أنواع عديدة من الجلسات، ربما تنشأ فرصةٌ أثناء الجلسة الأولى للتركيز على أفكار العضو، أو آرائه، أو رواياته، أو مشكلاته. ففي مجموعات معينة للتعليم، والمناقشة، والمهام، من المناسب أن يسمح بالتركيز على قضية ما لفترة أطول من الوقت. ومع ذلك، في معظم مجموعات الدعم، والمجموعات التطورية، والإرشاد النفسي، والعلاج النفسي، لا يُنصح بأن يتم قضاء أكثر من 10-15 دقيقة في التركيز على أحد الأعضاء. إن الهدف من الجلسة الأولى هو إعطاء الأعضاء فرصة المشاركة بمشكلاتهم، وأن يتعرف بعضهم على البعض الأخر. كما أن التركيز على أحد الأعضاء قد يشعر الأعضاء الآخرين بأنهم مهملون. هناك سبب Hخر لتوخd الحذر عند التركيز على الأعضاء Bثناء الجلسة الأولى وهو أن الأعضاء قد لا يكونون مستعدين للعلاج النفسي العميق أثناء الجلسة الأولى.

إن مناقشة موضوعات معينة قد لا يتناسب مع الجلسة الأولى. ربما يخطيء القادة المبتدعون بالتركيز على القضايا التي تحتاج إلى مزيد من الثقة والراحة أكثر مما هو مطروح في الجلسة الأولى. على سبيل المثال، في المجموعات التي تهدف إلى مساعدة الأعضاء على إيجاد وظيفة، قد لا يرغب القائد في التركيز على الكيفية التي يقدم بها العضو نفسه أثناء اللقاء، ولكنه يريد من المجموعة أن تركز على تقييم المهارات أو الكيفية التي يقدم بها العضو نفسه أثناء اللقاء، ولكنه يريد من المجموعة أن تركز على تقييم المهارات أو الكيفية التي يجد بها الأعضاء الوظائف، كيفية إجراء مقابلة شيء جيد، ولكن لا ينبغي أن يستغرق وقتاً طويلاً. هناك أيضاً موضوعات غير مناسبة للجلسة الأولى من مجموعة العلاج النفسى أو المجموعة التطورية مثل قضايا الجنس أو الموت. ينبغي على القائد أن ينتظر على الأقل جلستين أو ثلاث قبل تقديم الموضوعات مثل هذه القضايا.

إنهاء الجلسة الأولى Closing The First Session

إن إنهاء الجلسة الأولى يشبه إنهاء أي جلسة أخرى ماعدا أن القائد قد يسمح بمزيد من الوقت ليسمع ردود أفعال الأعضاء، والإجابة عن أي أسئلة أو أي قضايا أخرى تحتاج إلى توضيح . قد يريد القائد – بناءً على نوع المجموعة – أن يطرح بعضاً من الأسئلة التالية أثناء مرحلة إنهاء الجلسة الأولى:

- كيف بدت لك الجلسة؟

- هل وجدت أنها مختلفة عما كان يدور بخلدك بخصوص هذه الجلسة؟
- ما الذي برز لك من خلال هذه الجلسة؟
- هل حدث ما لم تفهمه أو ما لم تحبه؟
- هل لديك أي أسئلة عن المجموعة، وهدفها، أو يحدث فيها؟
- ماذا تعلمتَ من المجموعة اليوم؟

قد يريد القائد أثناء إنهاء الجلسة الأولى أن يلخص الجلسة، ويعلّق مرة أخرى على الهدف من المجموعة، وما يمكن أن يَحدُث في الجلسات اللاحقة.

تقييم الجلسة الأولى Evaluation Of The First Session

فى نهاية الجلسة الأولى، ينبغي أن يقوم القائد بتقييم المجموعة. فإذا لم تسرِ الجلسة الأولى على ما يرام، ربما يحتاج القائد لمعرفة السبب في ذلك. فيما يلي بعض الأسباب المحتملة لعدم نجاحِ الجلسة الأولى.

- خوف الأعضاء من الحديث أو المشاركة.
- عدم دراية الأعضاء بالهدف من المجموعة.
- عقد المجموعة في وقتٍ غير مناسبٍ من اليوم.
- قدُومُ الأعضاء متأخرين، فيحدث خللاً في المجموعة.
- القضايا الثقافية والجنسية التي تمنع الأعضاء من المشاركة بشكل كامل.
- عدم وضوح القائد بشأن الهدف من المجموعة أو احتياجات الأعضاء.
- عدم ملائمة الحجرة لأعمال المجموعات.
- قدوم الأعضاء إلى المجموعة مجبرين.
- تصرف الأعضاء بشكل سلبي نحو القائد.
- عدم التخطيط للجلسة بشكل جيد.
- تحول التركيز في المجموعة من موضوع لآخر بشكل سريع.
- التركيز على شخص أو على موضوعٍ بشكلٍ أطول من اللازم.
- قلة / أو زيادة الوقت المنقضي في الإحماء.

لابد من التخطيط الجيد للجلسة الثانية عندما لا تخرج الجلسة الأولى بالشكل المأمول فيه.

قد يكون من الضروري سؤال بعض الأعضاء بألا يعودوا إلى المجموعة مرة أخرى لأنهم غير مناسبين لهذه المجموعة. قد يحتاج القائد إلى تغيير المكان، أو وقت اللقاء، أو المحتوى. لسوء الحظ ، قد لا يأخذ كثير من القادة المبتدئين الوقت الكافي لفهم السبب في عدم سير المجموعة بشكل سلس، وينتقلون إلى الجلسة الثانية دون أي تغيرات هامة عن الجلسة الأولى.

الجلسة الثانية The Second Session

يستمر القائد في إشاعة الجو المناسب للمجموعة أثناء الجلسة الثانية، مع الوضع في الاعتبار أن بعض الأعضاء قد لا يشعرون بالراحة. بالإضافة إلى ذلك، قد يحتاج القائد إلى أن يولى القضايا التالية اهتماماً:

- افتتاح الجلسة الثانية.
- التخطيط للإخفاقات المحتملة.
- إنهاء الجلسة الثانية.

افتتاح الجلسة الثانية Opening The Second Session

هناك اعتباران هامان لافتتاح الجلسة الثانية، وهي تقديم الأعضاء الجدد وتقييم نجاح الجلسة الأولى.

تقديم الأعضاء الجدد: في حالة انضمام أعضاء جدد للمجموعة فمن المفيد البدء بتقديمهم وذلك من خلال طرقٍ عديدة . ففي المثال التالي، يقدم القائد العضو الجديد بأسلوبٍ يعطى العضو الفرصة لمعرفة ما حدث في الجلسة السابقة، بالإضافة إلى معرفة أسماء الأعضاء الآخرين. هذا التقديم يُعتبر مراجعة للأعضاء الآخرين أيضاً.

القائد: هذا رالف. لم يستطيع الحضور إلى جلستنا السابقة في الأسبوع الماضى كنوع من تجديد المعارف، أود أن تتشاركوا في بعض الأمور التي تحدثتُ عنها في الجلسة السابقة، مع التأكيد على أن يذكر كل منكم اسمه عند الحديث.

يمكن دمج هذه الطريقة مع طريقة أخرى تعطي الأعضاء الجدد الفرصة لمشاركة مواقفهم الخاصة. على سبيل المثال، في بداية مجموعة التعافي، يمكن أن يقول القائد ما يأتي:

القائد : كمراجعة، أرى أن نبدأ بالحديث عن وجهة نظر كل منكم فيما حدث في جلسة الأسبوع الماضي، ونظراً لأن كارول عضو جديد، أرى أن يعلّق كل منكم عما رآه مفيداً في الأسبوع الماضى في المجموعة ، وأن يذكر كل منكم أسمه أيضاً .

بعد نهاية هذه الجولة، يمكن أن يقول القائد ما يلي :-

القائد: كارول لو شعرت بأنك مستريحة، من الممكن أن تشاركي الأعضاء الآخرين في قصتك، أو يمكنك أن تنتظري حتى النهاية. الأمر عائدٌ إليك.

هناك أنواع معينة من المجموعات التي لا تحتاج إلى تخطيط أبعد من جعل الأعضاء يذكرون أسماءهم، وبعض المعلومات عن أنفسهم.

■ **مثال** Example

القائد: (بعد سؤال الأعضاء الاستعداد للبدء في المجموعة) . لدينا عضوان التحقا اليوم بالمجموعة، وقد طلبت منهما أن يخبرانا عن أسمائهما وبعض المعلومات عن نفسيهما.

ميلفين: أنا اسمى ميلفين كونارد، أنا سعيدة لكوني معكم في المجموعة. أنا جديدة على هذه المدينة، حيث انتقلت أسرتى مؤخراً إلى هنا من نيو يورك .

القائد: حسناً يا ميلفين (ينظر اتجاه روندا)

روندا: أنا اسمى روندا. أنا هنا لأني أريد التخلص من مخاوفى من الناس، وأخبرني المرشد النفسي أن هذا المكان هو المناسب لعمل ذلك.

قد تكون هذه الطريقة الأسهل والأكثر إيجازاً في تقديم الأعضاء الجدد. بعد أن يقدم الأعضاء الجدد أنفسهم، يمكن استخدام الجولة، حيث يُخبر الأعضاء الآخرون عن أنفسهم وأسمائهم .

هناك طريقة أخرى للتقديم وهي أن يخبر القائد المجموعة عن الأعضاء الجدد، وهذا يتم فقط عندما يكون لدى القائد الفرصة للقاء الأعضاء الجدد قبل البدء في الجلسة. قد يختار القائد المدخل التالي: 1- تقليل الوقت الذي ينقضي في التقديم، 2- أن يخبر المجموعة بشيء ما عن العضو لم يخبره هو عن نفسه، 3- أن يهدىء من روع العضو الجديد الذي يشعره بالقلق من الحديث أمام المجموعة. على سبيل المثال: إذا كان العضو خائفاً، فقد يقول القائد ما يلي:

القائد: هذا هو تيد، عضو جديد وسوف ينضم إلى المجموعة، لقد أخبرني تيد بأنه كان يخشى القدوم إلى هنا اليوم، لذلك قلت له ألا يقول أي شيء إذا كانت هذه رغبته. هيا نبدأ بالحديث عن أي أفكار أو ردود أفعالٍ تجاه جلسة الأسبوع الماضي. ما هي أفكارك ومشاعرك بشأن العودة مرة أخرى إلى الجلسة الثانية، أريد منكم المشاركة في شيء ما، مع ذكر أسمائكم .

إن مقدار الوقت المنقضي في تقديم الأعضاء الجدد سوف يعتمد على نوع المجموعة. ففى معظم مجموعات الإرشاد النفسي، والعلاج النفسي، والدعم والمجموعات التطورية، فإن نشاط التقديم الذي يستغرق 5 دقائق أو أقل هو ما يناسب الأعضاء الجدد. أثناء هذا الوقت، يستطيع الأعضاء الجدد أن يُخبروا المجموعة بأسمائهم، وسبب تواجدهم في المجموعة، وعن اهتماماتهم، وما يتمنون تحقيقه في المجموعة. أما في مجموعات المهمة، والمناقشة، والتعليم، فإن جعل الأعضاء الجدد يذكرون أسماءهم يكفي تماماً .

عندما يأتي أعضاء جُددٌ إلى الجلسة الثانية، ينبغي أن يقرر القائد مقدار الوقت الذي يقضيه في إخبارهم عما حدث أثناء الجلسة الماضية، حيث إن إخبار الأعضاء الجدد بأحداث الجلسة الأولى يساعدهم على التكيف مع المجموعة بشكل سريع، ومع ذلك، إذا كان هناك أشياء كثيرة يراد توضيحها، فينبغي على القائد أن يقوم بذلك قبل الجلسة الثانية لمنع شعور الأعضاء بالملل من التلخيص المطوّل للجلسة الأولى.



نجاح الجلسة The Success Of The First Session إذا نجحت الجلسة الأولى بشكل معقول، وتم إشاعة جو من الراحة، فإن القائد سوف يخطط لإحماء موجز، ثم بعد ذلك ينتقل إلى المحتوى. وعلى الجانب الآخر، إذا لم تنجح الجلسة الأولى، فربما كان على القائد الاختيار بين ثلاثة خيارات: 1- أن يذكر مرة أخرى بالهدف من المجموعة، وألا يذكر الأحداث السالبة من الجلسة الأولى، 2- أن يخاطب ما تم التقصير فيه في محاولة لتوضيح أن الجلسات المستقبلية لن تكون مشابهة للجلسة الأولى. 3- أن يستنبط من الأعضاء ردود أفعالهم تجاه الجلسة الأولى، ومن خلال مخاطبة ما تم التقصير فيه، يعترف القائد بأن الجلسة الأولى لم تكن على ما يرام، ويمكن توضيح الطرق التي يمكن أن تصبح المجموعة بها أفضل.

■ **مثال** Example

القائد: حسناً، هيا بنا نبدأ. أنا سعيد بعودتكم مرة أخرى . أعتقد أن جلستنا الأولى خرجت بشكل جيد إلى حدٍ ما، وأعتقد حقيقةً أن كل جلسة سوف تكون أفضل إذا ما تعرف بعضنا على بعض. أود أن نبدأ بهذا النشاط لنكون على دراية بالسبب الذي جعلنا نأتي إلى هنا، وكيف يمكن أن تكون هذه المجموعة مفيدة لنا.



القائد: حسناً، هيا نبدأ. أود أن أقول شيئاً عن الجلسة الأولى. عندما انتهت المجموعة في الليلة الماضية، شعرتُ بأن بعضكم قد انتابه شعور بالإحباط. أنا أدرك أنه لم يشارك كثير منكم لأننا ركزنا على البعض دون الآخرين. وعندما اقتربنا من نهاية الجلسة، شعرت بأن بعضكم انتابه شعور بالإحباط لأنكم تساءلتم عما إذا كانت كل الجلسات ستسير على نحو هذه الجلسة، وما إذا كان بعضكم سيأخذ الفرصة للحديث. أطمئنكم أن الجلسات القادمة لن تكون مثل هذه الجلسة. فجميعكم قد وقعّ على الانضمام لهذه المجموعة لأنكم في حاجة إلى الدعم وسماع الأفكار من الآخرين الذين لديهم نفس المشكلات التي تشعرون بها. أعتقد أن المجموعة سوف تكون مفيدة إذا ما تشاركتم

بالأفكار والمشاعر التي تتعلق بمواقفكم الشائعة. أؤكد لكم أن المجموعة لن تركز على عضو أو اثنين منكم إلا إذا كانت لديكم الرغبة في ذلك.



القائد : أود أن ابدأ هذه الجلسة بالسؤال عن ردود أفعالكم تجاه الجلسة الماضية. أشعر أنَّ جلستنا كانت على ما يرام، ولكن أعتقد أن الجلسات القادمة سوف تكون أفضل. فضلاً، تشاركوا في أي ردود أفعال أو أي أسئلة تودون طرحها عما قمنا به في الأسبوع الماضي.

ففي هذا المثال يعطي القائد الأعضاء الفرصة لإظهار ردود أفعالهم حتى يتمكن من التعليق على ردود الأفعال بأسلوب إيجابي وواضح .



تعليقنا هنا يتمثل في أن القائد في حاجة إلى اعتبار نجاح الجلسة الأولى عند التخطيط للجلسة الثانية . كما أن على القائد أيضاً تذكر أن من الضروري والمفيد تكرار الهدف من المجموعة أثناء الجلسة الثانية. فإذا لم تكن المجموعة قد سارت بطريقة صحيحة، فإن عليه أن يخطط ليبدأ بداية صحيحة. نحن نعرف أحد القادة قررت استخدام قطعة معدنية مثبتة على المقاعد مكتوب عليها الأسماء لتقسيم مجموعة تتكون من فتيات الصف الثامن. وقد كانت ترى أن المجموعة سوف تسير في الطريق الصحيح، ولكن كانت الجلسة الأولى على غير المتوقع بسبب الأماكن التي تجلس فيها الفتيات. لذا، خُصصت مقاعد للجلسات القادمة، ونجحت المجموعة بالفعل، من المفيد بالنسبة للقائد - إذا كان ذلك ممكناً - أن يصل إلى الجلسة الثانية مبكراً، ويتحدث بشكل غير رسمي للأعضاء قبل بداية المجموعة، حيث إن هذا يعطي فكرة عن ردود أفعال الأعضاء تجاه الجلسة الأولى، كما يعطى القائد الفرصة للإجابة عن أسئلة الأعضاء التي تتعلق بالمجموعة، ويتعرف على الأعضاء بشكلٍ أفضل.

التخطيط للإخفاقات المحتملة Planning For the Potential Letdown

القائد الماهر يتوقع الإخفاقات أثناء الجلسة الثانية . فالخطأ الشائع للقادة المبتدئين يتمثل في اعتقادهم بأن الإثارة التي يُظهرها الأعضاء أثناء الجلسة الأولى تظهر أيضاً في الجلسة الثانية، ومن ثم يفشل في توقع أنه قد تكون هناك طاقة مختلفة للجلسة الثانية. وأحد الأسباب للتغيّر في طاقة الأعضاء أن كثيراً من وقت الجلسة الأولى ينقضي في التعارف بين الأعضاء، ومناقشة أسباب قدومهم إلى المجموعة، والحديث عن توقعاتهم، وشكل قواعد المجموعة. مع الوضع في الاعتبار هذه الموضوعات، فإن الجلسات الأولى يمكن ملؤها بكثير من المشاركة والإثارة. أما في الجلسة الثانية، فإن التركيز يتحول نحو المشاركة الشخصية، ويمر الأعضاء

في الغالب بخبرة القلق بشأن المشاركة ، حيث يترددون في التفاعل، وهذا قد يسبب إخفاقاً، ويعوق تركيز القائد المبتديء. من الممكن للقائد - لكي يمنع الإخفاق - أن يذكر في بداية الجلسة الثانية أن الأعضاء قد يشعرون بنفس الحماس الذي كانوا عليه في المرة الأولى وقد يشعرون بقليل من الرهبة. الشيء الأكثر أهمية والذي يمكن للقائد أن يقوم به لكي يمنع الإخفاق هو التخطيط الجيد للجلسة بناءً على ما تعلمه من الجلسة الأولى.

إنهاء الجلسة الثانية Ending The Second Session

ينبغي على القائد أن يخطط لقضاء بعض الوقت في إنهاء الجلسة الثانية، فقد يرغب القائد - أثناء مرحلة الإنهاء - أن يسمع من الأعضاء ردود أفعالهم تجاه ما هو إيجابي وما هو غير إيجابي. هناك نشاط مفيد للإنهاء ويتمثل في عمل جولة يسأل من خلالها الأعضاء أن يصف كل منهم ردود الأفعال الإيجابية والسلبية تجاه المجموعة.

■ **مثال** Example

القائدة: هيا نأخذ بضع دقائق لإنهاء المجموعة. فلنقم بعمل جولة في دقيقة. أريد أن يشارك كل منكم فيما استفاده وفيما يتعلق بانضمامه للمجموعة. بالإضافة إلى ذلك، فضلاً أخبروني عما إذا كانت هناك أشياء أخرى يمكننا القيام بها بشكل مختلف عما في المجموعة.

القائد: أود أن نأخذ بضع دقائق لإنهاء المجموعة اليوم بحيث أحصل على بعض الأفكار التي تتعلق بما تشعرون به بشأن وجودكم في المجموعة حتى الآن . فكر كيف تعطى تقديراً للمجموعة على مقياس من 1-10 (يوضح القائد معنى المقياس). إذا لم تُعطِ المجموعة تقدير 10، فكر كيف يمكنك المساعدة في أن تحصل المجموعة على تقدير 10.



فى كلا المثالين، يقضي القائد وقتاً في مناقشة الاستجابات المختلفة، ويوضح أي شيء يحتاج إلى توضيح، ويجيب عن أي أسئلة .

مرحلة البداية للجلسات اللاحقة

The Beginning Phase Of Subsequent Sessions

نريد أن نختم هذا الفصل بمناقشة فترة البداية للجلسات؛ بعد الجلستين الأولى والثانية. إن لكل جلسة مرحلة بداية، أو إحماء، وينبغي على القادة التفكير في الكيفية التي يفتتحون بها كل جلسة. إن لدى القائد عدة خيارات لبدء الجلسة، من الممكن استخدام أيٍ من هذه الخيارات (التي نعرض لها فيما يلي)، بناءً على هدف المجموعة وحاجات الأعضاء للإحماء. كما ستلاحظ، فإن بعض الخيارات يصل إلى الهدف مباشرة، في حين أن بعضها يسمح

بوقت للمشاركة، والتعليقات، أو التحديثات. أيضاً، ربما يستخدم القائد أكثر من خيار أثناء مرحلة الإحماء في الجلسة.

مجموعات التعليم أو المناقشة Education Or Discussion Groups

- قبل البدء في موضوع اليوم، هل لديكم أسئلة أو تعليقات على الأسبوع الماضي أو على المخطوطات التي أخذتموها؟
- اليوم، سوف نتحدث عن ..... لكي تفكروا في الموضوع، أود منكم عمل الآتي .....
- أود أن أتحدث لبضع دقائق عن ......، ثم نتحدث عن ردود أفعالكم، ومشاعركم، وأفكاركم.
- سوف نبدأ بفيلم مدته 15 دقيقة . بعد ذلك، سوف نتناقش في أي أسئلة أو ردود أفعال.

مجموعات المهام Task Groups

- هيا نبدأ بتقارير التقدم الصادرة عن كل فرد منكم . من يريد أن يتحدث أولاً؟
- دعوني أراجع بإيجاز ما نحن عليه، وما سوف نقوم به في المستقبل.
- قبل أن نبدأ ، هل عند أيٍ منكم شيءٌ ما يريد الحديث عنه؟

مجموعات الدعم أو المجموعات التطورية Growth Or Support Groups

- كيف ترون الأسبوع الماضي؟
- هل لديكم أي ردود أفعال عن الجلسة الماضية، أو تقارير عن التقدم، أو أي تحديثات؟
- ما الذي تودون الحديث عنه الليلة – هل من موضوع معين تريدون الحديث عنه؟
- هيا نبدأ بالتفكير في الشيء الأكثر أهمية الذي حدث لك منذ اللقاء السابق. في دقيقة، سوف نتشارك في ذلك. من سيتحدث أولً ؟ سوف نستمع إلى الجميع .

مجموعات الإرشاد النفسي أو العلاج النفسي Counseling Or Therapy Groups

- هيا نبدأ. في الجلسة الماضية، تحدث عدد منكم عن بعض القضايا الشخصية الهامة. أرى أنه من الأفضل المشاركة في أي ردود أفعال أو أفكار مرت بك منذ ذلك الوقت. يمكن أن نفعل ذلك لبضع دقائق ثم ننتقل إلى أفراد وموضوعات أخرى.
- أريد أن نبدأ المجموعة بشكلٍ مختلف نوعاً ما . أريد من كل منكم أن يفكر فيما إذا كان لديه شيء ما يريد الحديث عنه. في دقيقة، سوف نسير حول الحجرة، ويقول كل منكم "نعم " أو " لا " إذا كان لديه / أو لم يكن لديه أي شيء يريد الحديث عنه. هذه طريقة سريعة لمعرفة ما يدور برأس كل منكم . أتمنى أن يكون لديكم ما تريدون الحديث عنه،

ولكن من الممكن أيضاً أن يقول البعض "لا – ليس لدي ما أريد الحديث عنه".

- هيا نبدأ. أولاً ، هل لدى أحد منكم ما يريد منا الحديث عنه؟
- هيا نبدأ. ما هي الكلمة أو العبارة التي يمكن أن تصف بها الأسبوع الماضي كما بدا لك؟ هيا نقوم بعمل جولة، ونبدأ بك يا روبرتا. فيما يبدو أنك مستعدة .
- هيا نبدأ. كنت أتحدث إلى سامي في الصالة الآن، وأخبرني أن هناك شيئاً يضايقه. أتمنى أن نساعده. سامي قلتَ أنك تريد أن تخبر المجموعة بما حدث عندما رأيت والدك.

في المثال السابق. قرر القائد أن يبتعد عن الافتتاحية المخطط لها لأنه رأى أن التركيز على سامي طريقة جيدة لبدء المجموعة، بالإضافة إلى أن سامي قد أخبر القائد بأنه يريد منه التركيز عليه. لقد عرف القائد ما يريده سامي، وأنه يتماشى مع هدف المجموعة، وأنه يحتاج إلى بعض الوقت. ففي هذا الموقف، يريد القائد أن يتقدم سريعاً، ويري ما إذا كان لدى الآخرين أي مشكلات يريدون الحديث عنها. أحياناً، يعتبر تخطى مرحلة الإحماء خطأ (كما سنرى في نهاية هذا الفصل)، ولكن في هذا المثال الأخير، اتخذ القائد قراراً جيداً يتمثل في تخطى مرحلة الإحماء .

إبداع أنشطة لمرحلة البدء Creating Activities For The Beginning Phase

لابد أن يفكر القائد دائماً في مرحلة الإحماء، وفي أفضل طريقة لبدء المجموعة. بالنسبة لمجموعات المدرسة – خصوصاً مجموعات المدرسة الابتدائية – فإن الوقت محدود، ومن الممكن إثارة التلاميذ. ففي أحد المدارس، تم إدارة هذا الموقف بطريقة شيقة وفعالة، حيث تكونت المجموعة من ست بنات نشيطات ومُتحمسات. جعلتْ القائدةُ البنات يجلسن في دائرة، ووضعت برميلاً للقمامة في وسط الدائرة، وجعلت الجميع ينظرن إلى برميل القمامة ويتحدثن عما يدور برؤوسهن في آن واحد. تحدثت كل بنت بحماس في برميل القمامة عما يضايقها. وبعد بضع دقائق، أوقفتهن القائدة، وبدأت "رسمياً " في المجموعة. فهذه الطريقة قد ساعدت على بدء المجموعة بهدوء .

هناك بعض الأوقات التي يريد فيها القائد استخدام بداية إبداعية للفت انتباه الأعضاء. ممن الممكن أن يبدع القائد مرحلة بداية إبداعية للجلسة بأن يطلب من الأعضاء رسم شيء ما، مثل الأسرة وهم في حديقة، أو شيء من الذكريات السابقة، أو يطلب منهم رسماً جماعياً يشارك فيه الجميع. وقد تشتمل البدايات الأخرى على مقطع درامي، أو أغنية، أو قراءة .

الأخطاء أثناء مرحلة البدء Mistakes During The Beginning Phase

قد يقع القائد في خطأ أو خطأين فيما يتعلق بمرحلة البدء :1- قد تكون البداية أطول من

اللازم بشكل يجعل الإحماء يبتعد عن هدف المجموعة، 2- قد يتخطى القادة مرحلة البداية، ولا يدعون للأعضاء وقتاً للإحماء. فالبداية الجيدة تجعل الأعضاء يركزون على موضوعات أو قضايا ذات صلة بالهدف.

■ **مثال** Example

هذه المجموعة تلتقي للعمل في ضبط الغضب. مرحلة الإحماء تفلت من يد القائد: كيف كان الأسبوع الماضي؟

ريك: (بصوت منخفض، وقصصي). بالنسبة لي، كان الأسبوع الماضي محموماً. لقد بدأ يوم الثلاثاء، لا، بل يوم الاثنين. لقد كنت أسير إلى المدرسة في مدخل جونز، ثم ذهبت إلى المكان الذي يبنون فيه سلسلة من المتاجر الجديدة . لقد كان لديهم قائمة بالمتاجر التي ستحويها هذه السلسلة، حيث أن هناك سلسلة محلات وول مارت، وسيرس. لقد ذهبت أنا وأمي إلى وول مارت، وهو متجر كبير، وسوف يصبح أكبر مما كان عليه. على أية حال، عندما تحولت إلى شارع جيفيرسون، وجدت أن هناك كلباً صغيراً يشبه كلب جدي، وهذا ذكرني بجدي، وأمي افتقدته كثيراً. لذا، عندما ذهبت إلى المدرسة، قررت أن أتصل به. وعندما ذهبت إلى المكتب، التقيتُ بتوني وسارا.

شيري: أنا أعرف تونى وسارا. سارا هي ابنة عمي الثانية. فقد قضيأ عيد الشكر الماضي معها. ففي هذا العيد ....

أليشا: لقد سمعت عن أن هذا الوول – مارت سوف يكون الأكبر في الولاية. أنا أحب الوول – مارت بسبب ....

ففي هذه المجموعة ، استمرتْ مرحلة الإحماء طويلاً، حيث دخل الأعضاء في قصصٍ وموضوعات ليس لها صلة بالهدف من المجموعة.

فيما يلي نفس المجموعة ، ولكن استطاع القائد أن يعيد الأعضاء إلى المسار الصحيح.

القائد: كيف كان الأسبوع الماضي محموماً. لقد بدأ يوم الثلاثاء، لا، بل يوم الاثنين. لقد كنت أسير إلى المدرسة في مدخل جونز، ثم ذهبت إلى المكان الذي يبنون فيه سلسلة من المتاجر الجديدة. لقد كان لديهم قائمة بالمتاجر التي ستحويها هذه السلسلة.

القائد: (يعرف أن ريك تميل إلى كثرة الحديث، ورواية العديد من القصص التي ليس لها صلة بالموضوع). ريك، بإيجاز ما الذي حدث، شريطه أن يكون له صلة بالمجموعة؟

ريك: آه، كنت سأروي لكم قصة مسلية عن اختلاط كتبي بكتب توني. هذا كل ما في الموضوع .

القائد: هل لدى أيٍ منكم شيء له صلة بما نتحدث عنه؟

هيدي: أنا ....

لاحظ أن سؤال القائد في البداية كان محدداً للغاية، وتدخل سريعاً عندما بدا له أن ريك سوف يتحدث عن قصة لا تمت إلى الموضوع بصلة. غالباً لا ينتبه القادة المبتدئون إلى الافتتاحية، لذا، فإن المجموعة لا تأخذ مسارها الصحيح، ويضيع وقت له قيمته .

فى المثال التالي، هناك تخطٍ للإحماء. كما ذكرنا، من الخطأ عادة ألا تترك بعض الدقائق القليلة للاستماع إلا إذا كانت هناك أشياء ذات صلة يريد الأعضاء الحديث عنها.

القائد : هيا نبدأ

تريش : أنا ابدأ العمل كمسجل عملة يوم الإثنين، وأنا عصبي إلى حدٍ ما .

دان : لقد كنت عصبياً عندما بدأت العمل كمسجل للعملة .

القائد: تريش، قل لنا شيئاً عن عصبيتك.

فى هذا المثال، يبدأ القائد العمل مع تريش قبل الاستماع من الآخرين الذين قد تكون لديهم مشكلات مهمة. ينبغي على هذا القائد أن يستمع من الآخرين.

التعليقات الختامية Concluding Comments

إن الجلستين الأولى والثانية تضعان الأساس للجلسات الأخرى. أحد المكونات المهمة للجلسة الأولى هي كيف يفتتح القائد الجلسة إن لدى القائد العديد من الخيارات. أثناء الجلسة الأولى، يحتاج القائد إلى أن ينتبه إلى المحتوى (عن أي شيء تنعقد المجموعة)، والعملية (التفاعلات، مستوى الراحة، اتجاهات الأعضاء ... ألخ) . من المهم ألا يركز القائد طويلاً على أحد الأشخاص أثناء الجلسات الأولى. يريد القائد أن يشيع جواً من الراحة ويضمن مشاركة أعضاء المجموعة، وأن تكون المجموعة شيقة .

ينبغي تغطية القواعد مثل مهاجمة الأعضاء الآخرين، والسرية، والحضور أثناء الجلسة الأولى. إن أفضل طريقة في الغالب لتغطية القواعد هي إتاحة الفرصة لهذه القواعد للظهور عند افتتاح الجلسة. من غير الضروري في العادة. قضاء وقت أكثر من اللازم في القواعد.

في التخطيط للجلسة الثانية، يحتاج القائد إلى أن يكون مستعداً للإخفاقات المحتملة. فإذا لم تسر الجلسة الأولى في مسارها الصحيح، قد يحتاج القائد إلى الإعداد لإبطال أي ردود أفعال سالبة. أيضاً، قد يريد القائد أن يقضي وقتاً إضافياً في إنهاء الجلستين الأولى والثانية للحصول على ردود أفعال وإجابات عن الأسئلة .

إن مرحلة البداية لكل الجلسات ينبغي أن تُعطى اهتماماً. هناك عدد من الخيارات لافتتاح الجلسة، بالإضافة إلى أن القائد قد يريد استخدام الافتتاحات الإبداعية في بعض الأوقات. هناك خطآن شائعان أثناء مرحلة البدء وهما جعل الإحماء يستمر لفترة طويلة أو تخطي الإحماء تماماً. ينبغي أن يكون القادة دائماً على وعي بالكيفية التي يبدؤون بها مجموعاتهم.

■ **الأنشطة** Activities

1- فكر في أربع مجموعات مختلفة . خطط للافتتاحية لبضع دقائق لكل مجموعة من هذه المجموعات. ثم عُدْ مرة أخرى واقرأ الصفحات الأولى من هذا الفصل وانظر ما إذا كانت لديك افتتاحية أفضل لمجموعة ما.

2- فكر في مجموعتين على الأقل حيث إشاعة جو من الراحة. ماذا فعل القائد / المعلم لإشاعة هذا الجو؟

3- فكر في مجموعتين على الأقل حيث لم يكن الجو مناسباً. ماذا فعل القائد / المعلم لإشاعة هذا الجو؟

4- فكر في افتتاحيتين إبداعيتين فريدتين للمجموعات تتوقع أن تكون قائداً لهما في حياتك المهنية في الإرشاد النفسي.

مهارات الإرشاد النفسي الجمعي Group Counseling Skills

1- شاهد مرة أخرى الجزء 1.5.

أ- ما نوع الجو الذي يُشاع إذا ترك القائد العضو الأول يتكلم عن مشاعره المعادية للحرب؟

ب- كيف ساعد القائد العضو على الشعور بالراحة؟

2- شاهد مرة أخرى الجزء 2.5

أ - ماذا فعل القائد لإشاعة جو مريح، على الرغم من أنه قد غطى المفاهيم القيادية مثل استخدام العينين والقطع ؟

ب - كيف جعل القائد الأعضاء يركزون على الهدف؟

3- شاهد مرةً أخرى الجزء 3.5

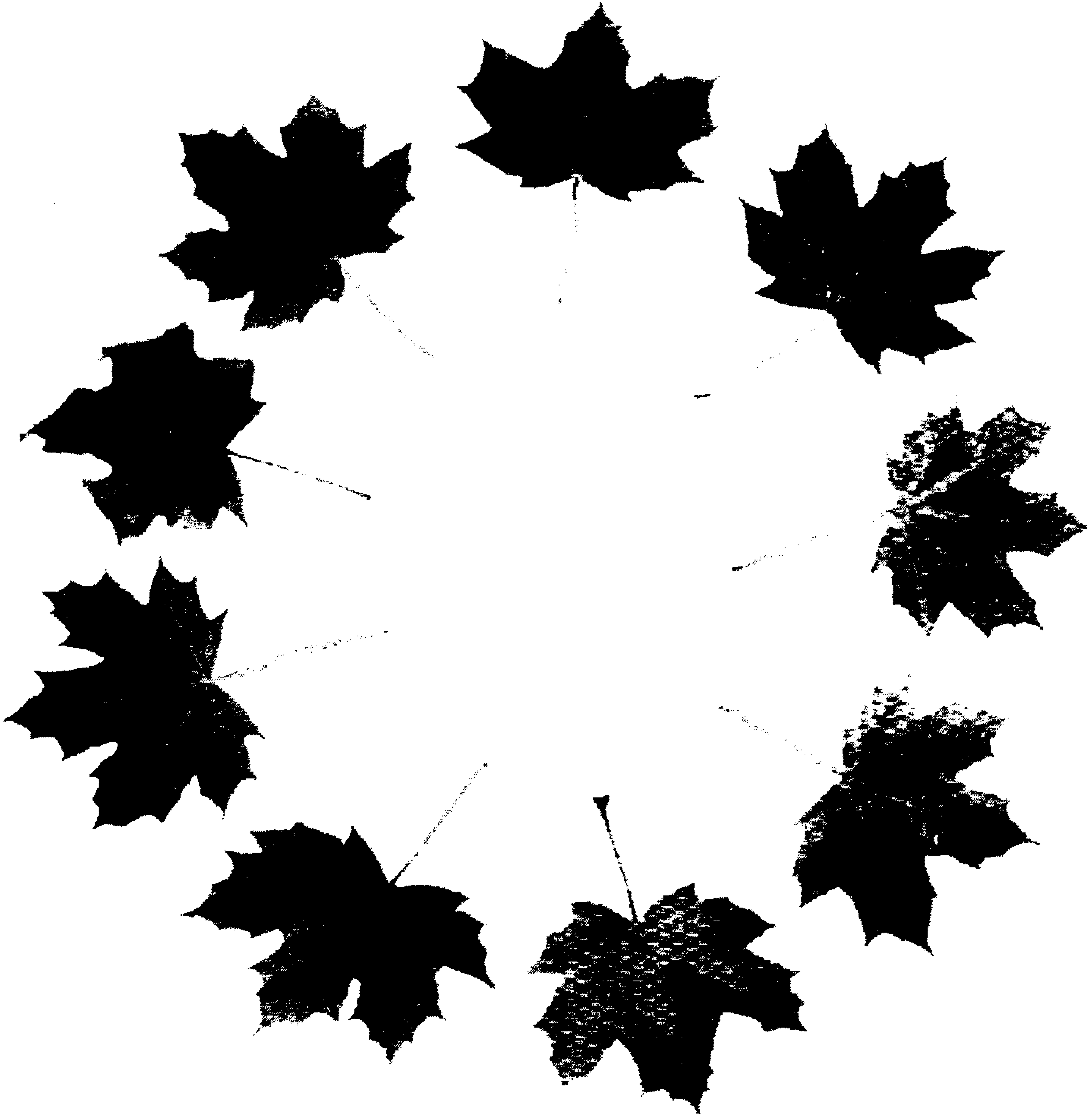
أ- كيف ساعدت الجولة على إشاعة جو من الراحة؟

ب- لماذا كانت استكمال الجملة مفيداً؟

جـ - ما هي الأشياء التي فعلها القائد لإشاعة جوٍ إيجابي.

الفصل السادس..................6

الأساليب الأساسية في القيادة الجماعية



في الفصول الخمسة الأولى، أشرنا إلى المهارات القيادية المختلفة، إلا أننا لم نتحدث عنها تفصيلياً. أما في الفصول التالية، فإننا سوف نصف مهارات معينة نرى أنها ضرورية لقيادة جيدة. إذا ما كنت قد تدربت على بعض هذه المهارات في المقابلة أو الإرشاد، سوف تعد مسميات بعض المهارات، لأنها هي المهارات الأساسية في مهارات العلاقات الإنسانية :-

الاستماع النشط	إشاعة جو إيجابي
الانعكاس	النمذجة والإفصاح الذاتي
التوضيح والاستفهام	استخدام العينين
التلخيص	استخدام الصوت
الربط	استخدام طاقة القائد
تقديم المعلومات والمحاضرات المصغرة	تحديد الحلفاء
التشجيع والدعم	التفاهم متعدد الثقافات

الاستماع النشط Active Listening

يستلزم الاستماع النشط الاستماع إلى المحتوى، الصوت، لغة الجسد لدى الشخص المتحدث (Corey et al. ,2009). كما يَنطوي أيضاً على إعلام الشخص المتحدث أنك تستمع إليه بالفعل. من المحتمل أن كثيراً منكم قد تدرَّب على الاستماع إلى الشخص المتحدث (على أساس شخص - إلى شخص). فالاستماع النشط كقائد للمجموعة مهمة معقدة للغاية لأنك تستمع لكل الأعضاء في آنٍ واحدٍ، وليس لمجرد الشخص المتحدث. ومن ثم، يريد القائد أن يكون على وعي بما يشعر به الأعضاء وما يفكرون فيه عندما لا يتكلمون. فالأسلوب الرئيسي الذي يستخدمه القائد من أجل تحقيق ذلك هو تفحص الحجرة بحثاً عن أي إيماءات غير لفظية، خصوصاً تغيرات الوجه، وتحركات الجسد. نحن نأمل في أن تقدرٌ صعوبة هذه المهارة. فمن الصعب أن تنقل للعضو المتكلم أنك تستمع إليه بالفعل، وفي الوقت نفسه تستمع إلى الأعضاء الآخرين من خلال التعرف على رسائلهم الصامتة. نحن ندعوك إلى ممارسة هذه المهارة في أي وقت مع مجموعة من الأصدقاء، أو الأسرة، أو الزملاء. انظر ما إذا كنت ستستقبل أكثر من مجرد محتوى الشخص المتكلم: حاول التعرف على ما يفكر فيه الآخرون وما يشعرون به. هذه المهارة - ربما أكثر من غيرها - ضرورية للقيادة الجماعية الناجحة، ومع ذلك، يحاول كثير من الطلاب أن يكونوا قادة ماهرين دون أن يصبحوا مستمعين نشطين.

الانعكاس Reflection

في الإرشاد النفسي، معنى الانعكاس تعليق ما تقيد صياغته - أنك تذكرهُ مرة أخرى، بما يوحي بأنك تفهم المحتوى، والمشاعر التي تقف خلفه، أو كليهما معاً. كقائد للمجموعة، سوف تجد أنه من المفيد والضروري استخدام مهارة الانعكاس في المحتوى والمشاعر، إن هناك هدفان للانعكاس:1- مساعدة عضو المجموعة الذى يتكلم على أن يكون على وعي بما يقوله، 2- إعلامه بأنك على وعى بما يشعر به. كقائد للمجموعة، فإنك سوف تستخدم الانعكاس في بعض الأوقات مع الأعضاء، وفي أوقات أخرى للانعكاس ما يقوله عضوان أو أكثر عن موضوع ما في قضية ما، وفي أوقات أخرى لانعكاس ما تمر به المجموعة ككل من خبرة.

■ **أمثلة** Examples

أليشيا: لا اعرف كيف يكون أدائي هنا. هذا شيء يتعبني، ولكن أريد أن أقوم بعمل بعض التغيرات في حياتي.

القائد: إليشيا، فيما يبدو أنك تشعرين بأن المجموعة خبرة مثيرة ومرعبة في النفس الوقت.



مارتن: البحث عن عمل شيء صعب عليّ. فأنا لا أحب الذهاب إلى الأماكن وأشعر وكأنني أتوسل إليهم أن يعطوني شيئاً ما.

راندى: نعم، هذا هو ما أشعر به أيضاً. كنت أفضل البقاء في البيت. فأنا تفزعني فكرة مواجهة موظفي الاستقبال المغرورين.

القائد: فيما يبدو أنكما تقولان أن أصعب شيء هو البحث عن عمل، وأن الأصعب هو التعامل مع الشعور بالدونية.

لو كان القائد دقيقاً في انعكاسه، فمن المحتمل أن يلتزم الأعضاء الآخرون به. من الممكن أن يتتبع القائد انعكاسه بشيءٍ مثل الآتي: "إني أتساءل ما إذا كان لدى الآخرين هنا نفس المشاعر عند خروجهم بحثاً عن عمل". في بحثه عن الاستجابات، قد يجد القائد أن الانعكاس الذي وُجه صوب اثنين من الأعضاء قد شجع بالفعل الآخرين على أن يكونوا على وعي بمشاعرهم المشابهة لمشاعر هذين العضوين فيما يتعلق بالبحث عن الوظيفة.



كانت أنيتا - وهي عضو في المجموعة للسيدات اللواتي تساء معاملتهن - تتحدث لمدة 3 دقائق عن كيف أنها كرهت نفسها لبقائها في هذا الموقف المسيء. لقد كانت العضوات

منتبهات للغاية، وعندما أنهت أنيتا كلامها، كان واضحاً أن بقية العضوات لديهن مشاعر قوية. لقد تأملت القائدة فيما تراه مشاعر المجموعة ككل.

القائدة من ردود أفعالكن، أتخيل أن معظمكن على دراية بما تمر به أنيتا الآن. قد يكون لدى بعضكن نفس المشاعر عن أنفسكن.



بإيجاز، إن استخدام الانعكاس مع عضو واحد، أو عدة أعضاء، أو المجموعة ككل يعكس ويعمِّق فهم الأعضاء، ويوحي بأن القائد يتوافق مع ما يحدث. هناك كلمة تحذير تأتي من كوري ورفاقه (Corey et al.(2009، الذين ذكروا أن " قادة المجموعات الجُدد يجدون أنفسهم سجناء تفاعلاتهم للانعكاسات فقط "(P.21). هذا التحذير هام، لأن استخدام الانعكاس – في حالات عديدة – لا يجعل الأعضاء ينقبون بعمق في المناقشة التي هم بصددها.

التوضيح والاستفهام Clarification and Questioning

لقد تحدث كثير من المؤلفين عن التوضيح والاستفهام واعتبروهما مهارات ضرورية للقيادة الجماعية (Corey et al ,2009 ; Posthuma, 2002, Trotzer, 2006). غالباً ما يجد القائد أن من الضروري مساعدة الأعضاء على توضيح عبارتهم. من الممكن القيام بالتوضيح لمصلحة المجموعة ككل أو لمصلحة المتحدث – بمعنى، مساعدة العضو على أن يكون على وعي بما يحاول أن يقوله . هناك أساليب عديدة للتوضيح قد تجدها مفيدة: الاستفهام، التكرار، واستخدام الأعضاء الآخرين للتوضيح.

■ **الأمثلة** Examples

ستان: أرى ألاَّ نقبل الخطة المقترحة . فإن لها العديد من الأجندات غير الواضحة .

القائد: ستان هل يمكنك أن تخبرنا أكثر وأكثر عما تعنيه بذلك؟

هنا، يحاول القائد التوضيح من خلال جمع مزيد من المعلومات. فهو يستخدم سؤالاً ذا نهاية مفتوحة لتشجيع العضو على توضيح مقولته.



إلين: هناك أوقات أشعر فيها بأنني مخبولة، ومع ذلك أعرف أنني لست متوازنة بسبب الطلاق. فأمي تقول "ماذا عن الأطفال؟ " فقد كانت ابنتي كارلا البالغة من العمر 8 سنوات تصرخ في الليلة الماضية. فهذه حياتي. لابد أن أخرج. أنا لا أعرف كيف سيتصرف زوجي في هذا الأمر.

القائد: إلين، لقد تحدثتِ كثيراً. أود محاولة توضيح كيف تشعرين في هذا الموضوع – هل أنا على حق في ذلك؟ فيما يبدو في جزء من كلامك أن الطلاق قرار سليم، وفي جزء آخر أن القرار "يكون أنانياً " ربما تسأل كل واحدة منكن نفسها عما إذا كان لديها وجهات نظر متناقضة عن بعض القضايا الحالية التي تمر بها.

ففي هذا المثال، أخذ القائد – بدلاً من الاستفهام الزائد – المعلومات المختلطة التي تقدمها العضوة، واستخدام المقولة لإعادة ترتيبها في محاولة لتوضيح القضايا الرئيسية. هذا التوضيح يساعد إلين والأخريات على أن يكن على وعي بما يحدث الآن. نحن لا نريد الحديث طويلاً عن أهمية التوضيح. فإذا كانت أفكار العضو غامضة، أو محيِّرة، أو ناقصة – وغالباً ما تكون كذلك في أوقات الضغوط – فإن بقية الأعضاء قد يكون لديهم صعوبة في فهمها. ونتيجة لذلك ، فإن بعض الأعضاء ربما يفقدون الاهتمام، ويعانون من شرود الذهن.



داني: أردت أن أقتني كلباً، ولكن أمي رفضت، إلا أنني أرى أن اقتنائي للكلب أمر مهم بالنسبة لي. قالت أمي أنني لن أعتني به – مثل الأرنب. لقد كان عمري آنذاك 8 سنوات، أما الآن فأنا أبلغ من العمر 11 عاماً، كما أن أدائي في المدرسة جيداً. أتمنى ألا تبخل عليّ أمي بذلك .

القائد: هل تعرفون كيف يكون شعور داني عن أمه، وكيف يشعر بخصوص اقتنائه لحيوان أليف؟

سالي: أنا أعرف. داني يشعر بالوحدة في بعض الأوقات، ويرى أن اقتناءهُ لحيوان أليف سيكون مفيداً له، حيث إنه سوف يجد من يتحدث إليه، ويلعب معه، وهذا داني يرى أن أمه بخيلة، ولكنى أعلم أنها ليست كذلك – فهي لا ترغب في أن تشغل بالها بالكلب، فهي مثل أمي، ترى أن رعاية الأولاد تكفيها.

القائد: هذا كلام صحيح يا سالي. ما رأيك في هذا يا داني؟

إن طريقة استخدام عضو ما تخدم هدفاً مزدوجاً لتوضيح ما يقوله العضو، وتنطوي أيضاً على أعضاء آخرين في المجموعة، ومن ثم تولد الاهتمام والطاقة.



إن لدى القائد المسؤولية عن محاولة الحفاظ على تواصل واضح في المجموعة. فالرسائل المحيرة تؤدى إلى الإحباط وتقلل من طاقة المجموعة إذا لم يتم توضيحها بشكل كافٍ. فالتوضيح هام إذا ما تألفت المجموعة من أعضاءٍ من ثقافات مختلفة لأن فرصة عدم التفاهم تكون كبيرة .

التلخيص Summarizing

إن مهارة التلخيص ضرورية لكل قادة المجموعات. فالمجموعات تولّد في الغالب مواداً من مدى واسع لوجهات النظر. نظراً لانشغال الأعضاء بالاستماع والمشاركة أثناء الجلسة، فإنهم لا يتذكرون في الغالب كثيراً من التفاصيل. لذا ، فإن التلخيص الدقيق والعميق مفيد لكل الأعضاء .

فالتلخيص هام عندما تسمح للعضو بالحديث دون أن تقاطعه لبضع دقائق. وبدون التلخيص، ربما يصل الأعضاء إلى نقاط صغيرة أو ليس لها صلة بالموضوع. فالتلخيص يحكم التركز، ويسمح للقائد بالبقاء في الموضوع أو ينتقل منه، بناءً على احتياجات الأعضاء. كما أن التلخيص الدقيق هام في التحول من موضوع إلى آخر. بالإضافة إلى ذلك، فإن التلخيص هام – على وجه التحديد – إذا ما كانت المناقشة تنطوي على نقاط أو أفكار متداخلة. فالتلخيص الجيد يجمع النقاط الرئيسية معاً، ولكنه يعمل على توسيع أو تعميق الانتباه.

القائد: حتى الآن، نحن نتحدث بلغة عامة عن التغيرات التي نرغب في أن تقع لنا في حياتنا . فقد تحدث كلٌ من جوان وآل عن تغيرات المهنة. أما أنت يا بيتي فقد تحدثت عن رغبتك في تحسين علاقتك مع زوجك بطرق رئيسية. فقد ذكر أحدكم أن عليها أن تعود إلى المدرسة، اعتقد أن مارجريت هي من قال ذلك . هناك من يريد أن يكون أكثر سعادة مما هو علية الآن. الآن، أود من كل منكم أن يأخذ دقيقة ليفكر في التغير الذي يرغب فيه. (سكوت). ما هو الشيء الذي سوف تتخلى عنه لكي تحصل على ما تريد؟

ففي هذا المثال يساعد التلخيص على توضيح رغبة كل عضو في التغيير، ويقع الأساس على القائد لكي يعمّق التركيز. من الممكن أيضاً استخدام التلخيص في افتتاحية الجلسة، كما أنه مفيد على وجه التحديد إذا كانت هناك أعمال لم تستكمل من الجلسة السابقة، أو اهتمام قوى من جانب الأعضاء للاستمرار في الموضوع. ومع ذلك ، فإن التلخيص يساعد المجموعة في التركيز على الجلسة الحالية وليس التشجيع على وضع الجلسة السابقة في قالب جديد.

القائدة: لقد حدث الكثير في الجلسة السابقة. فقد تحدثنا بشكل أساسي عن الرعاية قبل الولادة. تحدثت بيتي عن التدخين ،وتحدثت جين عن المخدرات، وأردت كل منهما التوقف عن ذلك. كما تحدث آخرون عن أشياء سيئة كانوا يقومون بها. وناقشنا التوتر والطعام وتمارين أخرى، وناقشنا ما نقوم به أثناء الشهر التاسع، خصوصاً آخر أسبوعين قبل الولادة. أولاً، أود إعلامكن أنني تحدثت إلى جين وبيتسي بشكل فردي، وكانت النتيجة عظيمة:

هناك وقت آخر لاستخدام التلخيص وهو في نهاية الجلسة. نظراً لمناقشة العديد من الأفكار أثناء الجلسة، فمن الممكن أن يكون التلخيص الماهر مفيداً. ففي مناقشتنا عن إنهاء الجلسة في الفصل الخامس عشر، سوف نتحدث عن الطرق المختلفة للتلخيص وكيف يمكن استخدام الأعضاء للتلخيص.

الربط Linking

الربط هو العملية التي يرتبط بها الناس معاً لتيسير الروابط والعلاقات. وهى مهارة جيدة لقادة المجموعات، خصوصاً في مرحلة البدء في المجموعة لأن القائد يريد من الأعضاء أن يشعروا بالارتباط مع بعضهم البعض، ومع المجموعة ككل. فمن خلال توضيح الشراكة، يميل القائد إلى تيسير بناء الترابط .

القائد: ريني، أعتقد أن ما تمرين به يشبه ما قاله سيد قبل ذلك عن رغبته في موافقة المدرب. أليس كذلك يا سيد؟

سيد: حسناً، أنا لم أفكر في ذلك إلا بعد ما ذكرته أنت ، ولكن هذا صحيح. نحن نفعل نفس الشيء (يخاطب ريني). ما الذي يدور برأسك في حالة البهجة؟

ريني: حسناً، أعتقد انه شيء ما يشبه "ماذا لو أنني وقعت في خطأ، هل ستطردني من الفريق،"

سيد : هذا ما أفكر فيه، إلا أن هذا هراء، لأنه لا يُطرد أحد من الفريق بسبب خطأ وقع فيه . هل من الممكن أن نتحدث في هذا الأمر جميعاً، الآن أو بعد ذلك؟

فالقائد دائماً يقظٌ لما يقوله الشخص، حيث أن هذا قد ينطبق على شخص آخر في المجموعة. إن مهارة الربط ينبغي الاستفادة منها في المجموعة ، ولكن أثناء الجلسة الأولى أو الثانية أو الثالثة على وجه الخصوص.

تقديم المعلومات والمحاضرات المصغرة Mini- Lecturing and Information Giving

قد يحتاج القائد في بعض الأوقات إلى أن يقدم المعلومات للمجموعة . ففي المجموعة التعليمية، يكون القائد في الغالب هو الشخص الذي يقدم الخبرة في موضوعات مثل النظام الغذائي، الصحة، طرق تحديد النسل، أو أنواع التعليم ما بعد الثانوي. في المواقف التي تكون أنت فيها "الخبير"، فإنك تحتاج إلى القيام بعدد من الأشياء عند إلقاء محاضرة مصغرة:

- اجعلها شيقة .
- اجعلها مترابطة وذات صلة بالموضوع

- تأكد من أنك قد راعيت الفروق الثقافية والجنسية.
- اجعلها قصيرة (ليست أكثر من5-8 دقائق عادة).
- اجعلها نشطة
- تأكد من أنك لديك المعلومات الحديثة، والصحيحة، والموضوعية.

إن تقديم المعلومات يمكُن الأعضاء من التعلم من القائد ومن المناقشة التى تتبع ذلك. ومن خلال جعل التعليقات قصيرة نسبياً، فإن القائد يقدم معلومات جيدة دون تحويل المجموعة إلى حصة دراسية. إن الأساس في نجاح المحاضرة المصغرة هو التقديم الموجز للأفكار الجديدة والشيقة. ففي الغالب يكون القادة المبتدئون متخوفين من تقديم أي معلومات أو قد يقدمون محاضرة مصغرة مملة. فالقائد الجيد لابد أن تكون لديه أشياء جيدة يقولها. أما في مجموعات المناقشة، التعليم، والمهام، فمن الضروري أن يكون القائد وافر المعلومات عن الموضوع الذي سيتم التحدث فيه. أما في مجموعات الإرشاد النفسي والمجموعات التطويرية فإن القائد الماهر يحتاج إلى أن تكون لديه معلومات عن كل أنواع الموضوعات مثل الشعور بالذنب، والخيانة الزوجية، والأطفال، وقيمة الهوايات واقتناء الحيوانات الأليفة . ...ألخ . وفي أي مجموعة تقريباً، فإن هناك أوقات أثناء الجلسة يكون فيها تقديم محاضرة من 2-3 دقائق عن موضوع معين يساعد في جذب أنتباه المجموعة، أو يوسع من الانتباه، أو ببساطة يساعد الأعضاء على فهم شيء ما عما يرونه محيُراً. إن تقديم المعلومات مفيد في العديد من المجموعات، إن لدى القائد الماهر أشياء قيمة يقولها، ويعرف أيضاً متى وكيف يقول هذه الأشياء .

■ أمثلة Examples

إن بؤرة تركيز هذه المجموعة منصب علي الإثراء الزواجي للأزواج الذين تزوجوا حديثاً، أي منذ أقل من عامين. ففي الجلسة الثانية، يسأل أحد الأعضاء السؤال التالي:

سام: هل من الممكن أن تسير الزيجات بسلاسة دون بذل مزيد من المجهود؟

متى تكون الزيجات سهلة؟

القائد: هذا سؤال رائع. دعني أعلّق على هذا . معظم الزيجات تحتاج إلى عمل، خصوصاً أثناء السنوات الأولى، حيث يحتاج الزوجان إلى أن يعرف كل منهما الآخر بطريقة مختلفة. أيضاً تظهر فروق تحتاج إلى مناقشة. هناك حاجة لعمل الجاد أثناء العامين الأول والثاني وهذا لا يعني أن الزواج ليس زواجاً جيداً. دعني أخبرك عن ثلاث أو أربع طرق يمكن أن يستفيد منها كل منكم من العمل في الزواج الآن ......(يتحدث القائد لأكثر من دقيقتين).

التشجيع والدعم Encouraging And Supporting

نظراً لأنك مهتم بالمهن التى تقدم المساعدة ، فإنك تتعلم تقديم التشجيع والدعم للآخرين، وهذه قدرة هامة بالنسبة لك كقائد مجموعة – في مساعدة الأعضاء على التعامل مع القلق من الموقف الجديد ومشاركة الأفكار والمشاعر الشخصية مع الآخرين. إن الأعضاء لديهم قلق في الغالب من الكيفية التى يراهم بها الآخرون، وأحياناً يخافون من أن يقولوا شيئاً "خطأ" أو "أحمق" في المجموعة . ففي المجموعة التطويرية أو مجموعة العلاج النفسي، يخاف الأعضاء أحياناً من أنهم قد يكشفون النقاب عن شيء فيهم يندمون عليه فيما بعد. ومن ثم ، فإن القائد الماهر هو الذى يأخذ المبادرة في تقديم الدعم والتشجيع ، وهذا من شأنه أن يشعر الأعضاء بالراحة (Gladding ,208). إن الاعتراف بالشعور بعدم الراحة أحياناً أمر طبيعي من شأنه أن يهديء من روع الأعضاء، ويقلل من القلق . على سبيل المثال، ربما يستخدم القائد عبارة للتشجيع، مثل "قد يشعر الناس في المجموعة بشيء من التوتر، وهذا الشعور يزول عادةً عندما يعرف بعضهم بعضاً بشكل أفضل ويعرف الكثير عن المجموعة وعن السبب في انعقادها" .

بالإضافة إلى محتوى ما تقوله ، فمن المهم أن توصل دعمك بصوتٍ دافيء، وتعبيرات وجه سارة، ووضعية جسم "منفتحة". لابد للتشجيع أن يكون واضحاً ويتناغم مع مشاعرك الحقيقية . وكلما ازداد مستوى المشاركة الشخصية في المجموعة ، كلما احتاج الأعضاء إلى مزيد من التشجيع في كفاحهم من أجل الحديث عن أنفسهم. إن المشكلة الرئيسية – في الغالب – لدى الأعضاء تتمثل في الكيفية التي سوف يستجيب بها الأعضاء الآخرون في المجموعة تجاههم؛ إذا ما كشفوا النقاب عن شيء شخصي للغاية. إن تشجيعك يساعد الأعضاء في التخلص من مشاعر الخوف ويساعدهم على أخذ روح المخاطرة التي قد يخافون من اتخاذها. نقدم فيما يلي مثالاً على عبارة تشجيعية وداعمة:

القائد: جون، لقد بدأت تخبرنا عن المشكلات التي تتعلق بالجنس. فيما يبدو انك خائف من مناقشة هذه الأشياء الشخصية معنا، وهذا الخوف شيء طبيعي. اعتقد أنك سوف ترى منا الإنصات دون نقد أو إصدار أحكام. فنحن هنا ليس لتوجيه النقد لأحد – بل نحن هنا من أجل تقديم المساعدة والدعم للآخرين.

ففي هذا المثال، يتسم القائد بأنه متعاون، ويرسل رسالة للأعضاء الآخرين مفادها أن النقد وإصدار الأحكام مخالفات للعلاج النفسي. هذا شكل آخر للحماية يقدمه القائد كجزء من دوره .

إشاعة جو إيجابي Tone Setting

نحن نعني بإشاعة جو إيجابي خلق مناخ مناسب في المجموعة. فبعض المرشدين النفسين المبتدئين ليسوا على وعي ببُعد إشاعة جو إيجابي لقيادة المجموعة ، كذلك ودون إدراك ما يفعلونه، فإنهم يشيعون جواً كئيباً. في حين أن آخرين من المبتدئين أيضاً يشيعون جواً من خفة الدم - على أمل أن يحبهم الأعضاء - وتنتهي المجموعة بالإحباط لأنه لم يلتزم أحد بالمجموعة. من الأهمية بمكان إدراك أن القائد يشيع هذا الجو الإيجابي بتصرفاته وكلماته، وما يسمح بحدوثه داخل المجموعة. فإذا كان القائد عدوانياً، فإن الجو الذى سيشيعه هو جو من المقاومة والتوتر. كما أن القائد الذى يسمح للأعضاء بمهاجمة الآخرين ونقدهم يشيع جواً من الخوف. فإذا ما شجع القائد على المشاركة والرعاية، فإنه بذلك يشيع جواً ايجابياً. ومن ثم، فإن القائد هو المسؤول عن إشاعة هذا الجو، وينبغي عليه أن يفكر في الآتي:

- هل ينبغي أن تكون المجموعة جادة، أم خفيفة الظل، أم شيئاً ما بينهما؟
- هل أشيع جواً من المواجهة أو الدعم؟ (حيث أن بعض المجموعات للمدمنين، والأحداث، وأنواع معينة من المجرمين تم بفاعلية من خلال إشاعة جو من المواجهة)
- هل ينبغي أن يكون الجو رسمياً أم غير رسمي؟
- هل ينبغي أن تكون المجموعة موجهة بالمهمة أو يسودها جو من الاسترخاء؟

لو سألت نفسك هذه الأسئلة ، وقمت بقيادة المجموعة وفقاً لأجابتك عنها، فمن المحتمل أن تشيع الجو الذى ترغب فيه للمجموعة . الأمثلة التالية توضح كيف يقوم القائد بإشاعة أجواء مختلفة للمجموعة :

■ الأمثلة Examples

جو جاد

القائد: هيا نبدأ. قبل أن أبدأ، أود أن نتجمع في مكان واحد حتى لا تتفرق المجموعة أيضاً، أرجو من الجميع عدم تناول أي مأكولات أو مشروبات من الآن (يستجيب الأعضاء). حسناً، هيا نبدأ بأن يقدم الأعضاء أنفسهم ويخبرنا عن سبب قدومهم إلى هذه المجموعة.



جو اجتماعي

القائد: هيا نبدأ (ما زال الأعضاء في أماكن متفرقة، ومستمرين في تناول الأطعمة). أود أن

نبدأ بأن يقدم كل منكم نفسه للمجموعة، ويخبرنا عن نفسه، ويخبرنا عن أي شيء يراه هاماً، أو أي شيء يريد أن يحدثنا عنه.



جو من *المواجهة*

هذه هي الجلسة الأولى لمجموعة من المراهقين قُبض عليهم وهم يتعاطون المخدرات تحدث جوي عن أنه لم يكن يعتقد أن هناك خطأ في تناول المخدرات

القائد : جوي ، فيما يبدو أن لديك مشكلة خطيرة: ففي هذه المجموعة، ممن المكن أن يساعد بعضنا بعضاً بالتأكيد من أن الناس أمناء وصادقين مع أنفسهم (وبصوت فيه مواجهة نوعاً ما). هل يشعر أي منكم بأن لدى جوي مشكلة؟



جو من *الدعم*

القائد: جوي، أتمنى أن تكون المجوعة مفيدة لك حتي وإن كنت لا ترى أن لديك مشكلة . قد يشعر بعضكم بنفس هذا الشعور . إن الهدف من هذه لمجموعة هو المساعدة، وأتمنى أن يساعد بعضكم بعضاً من خلال الاستماع والمشاركة، ورعاية بعضنا بعضاً. قد يكون من الصعب علي بعضكم أن يقول إن لديه مشكلة.



جو *رسمي*

القائد: أنا توم سميث. أنا من مركز للصحة العقلية، وأنا هنا اليوم لأقود هذه المجموعة. قبل أن نبدأ، نود أن نضع بعض القواعد للمجموعة. أول شيء أود منكم القيام به أن يقدم كل فرد نفسه. اذكر أسمك، وأين تعمل، وسبب قدومك إلى هذه المجموعة.



جو *العمل* في مهمة

القائد : أود أن نبدأ. فإن لدينا الكثير والكثير نريد الحديث عنه، وليس أمامنا سوي ساعة ونصف فقط . أولاً ......



ففي ورش العمل التي نعقدها، نحن نطلب من المشاركين وصف جو المجموعات التي قاموا

بقيادتها، أو كانوا أعضاء فيها، وكما نطلب منهم أن يذكروا ما إذا كانت المجموعة ناجحة أم غير ذلك، وقد أعلن المشاركون عن أن الأجواء بالنسبة للمجموعات الأقل نجاحاً هى الأجواء التالية : "عدائية "،" مملة "،" محبطة " ، " قتاليه "،" بطيئة التقدم "،" محيِّرة " . أما بالنسبة للمجموعات الناجحة ، فإنها تتسم بالأجواء التالية: "دافئة "،" جادة وراعية "،" شيقة " ، " نشيطة". هناك سمة هامة أخرى لإشاعة جو المجموعة وهي الوعي بالبيئة، مثل الإضاءة، المقاعد، الزينة – هذه الأشياء يمكن أن تحدث الفارق في الجو الذى يشاع في المجموعة فالمقاعد في دائرة دون طاولات تشيع جواً مختلفاً عما إذا كانت المقاعد حول مائدة كأنه مؤتمر. تذكر، يشيع القائد الجو، دون الجو المناسب، فإن المجموعات تكون أقل فاعلية مما ينبغي أن تكون عليه.

النمذجة والكشف الذاتي Modeling And Self- Disclosure

إن النمذجة والكشف الذاتي مهارات هامة بالنسبة لك كقائد للمجموعة، حيث أن هذه المهارات مفيدة في جعل الأعضاء يتشاركون بالأفكار والمشاعر. يذكر كوري ورفاقه Corey et al.(2009) أن (أحد أفضل الطرق لتدريس السلوكيات المرغوب فيها من خلال نمذجة هذه السلوكيات في المجموعة) (p.16). كما أن أسلوبك في التواصل الفعال، وقدرتك على الاستماع، وتشجيعك للآخرين تعمل كنموذج يحاكيه الأعضاء في المجموعة، بالإضافة إلى ذلك، فإن حيويتك، واهتمامك بالموضوع أو بالمجموعة نفسها يعملان كنموذج للآخرين. فإذا ما كان الهدف من المجموعة ينطوي علي المزيد من المشاركة الشخصية ، فمن الممكن إذاً استخدام الكشف الذاتي لتوضيح كيف تكشف عن ذاتك، وأن لديك الرغبة للمشاركة وأخذ روح المغامرة. كما أن الكشف الذاتي يشير إلى أنك إنسان، وأنك قد تعلمت مع العديد من مثل هذه القضايا في حياتك – تلك القضايا التي يقوم الأعضاء الآن باستكشافها.

القائد: الآن، وقد فكرت في أشخاص ثلاثة كانوا هم الأكثر أهمية وتأثيراً في حياتكم بلغة من تكون أنت الآن ، هيا نبدأ المشاركة . سوف أبين أنا أولاً كيف أن هذا فعال. الشخص الأكثر أهمية في حياتي كانت أمي لأنها . كانت تدعمني، وكانت تحميني من أبي، حيث إن أبي كان ممن يتناولون الكحول . لقد كان أبي ....

هنا، يوضح القائد عمق المشاركة التي يمكن أن تحدث. من الممكن استخدام الكشف الذاتي للكشف عن الأحداث الماضية، والأحداث الحاضرة، والمشاعر الحالية عن المجموعة.أو عن بعض الأعضاء.



الأمثلة التالية تبين نوعين مختلفين من الكشف الذاتي:

القائد: في علاقتي الحالية، توجد بعض المشكلات بيني وبين شريكتي فيما يتعلق بالكيفية التي يرغب فيها كل منا في التعامل مع المجتمع والأفراد. فهي تحب أن تقضي الوقت مع كثير من الناس ، بينما أنا أستمتع بقضاء الوقت مع شخص أو أثنين على الأكثر. أعتقد أن هذه من المشكلات الرئيسية التي يمر بها الزوجان. هل هذه المشكلة لدي أحد منكم، أو هناك مشكلات أخرى في العلاقة تودون الحديث عنها؟



القائد: أود أن نتشارك معاً في الشعور بشأن المجموعة الليلية. أعتقد أن الأعضاء لم يتشاركوا بالشكل المطلوب ولا أعرف السبب في ذلك. هل شعرتم أنتم أيضاً بذلك؟

من الضروري بالنسبة للقائد أن يفصح عن ذاته في أي قضية أو موضوع يتم مناقشته في المجموعة. في الحقيقة، إن الكشف الذاتي قد يكون محيُراً، ويتسبب في شرود الذهن لكثير من الأعضاء، بالإضافة إلى ذلك، لا ينبغي أن يكون الكشف الذاتي لدى القائد قوياً لدرجة أن يصبح القائد هو محور اهتمام المجموعة. فالأمثلة السابقة أمثلة جيدة للكيفية التى يمكن للقائد بها الكشف عن الذات، ولكن ينبغي التأكد من أن تركيز المجموعة لا يكون منصباً عليك كقائد.



مهارات الإرشاد الجمعي: المهارات الأساسية Group counseling Skills

اذهب إلى الجزء الخاص بالمهارات الأساسية (601) في القرص المسجل المصور لمهارات الإرشاد الجمعي. شاهد المناقشة والتوضيح لبعض المهارات الأساسية المذكورة في هذا الفصل، بما في ذلك الكشف الذاتي، الربط، وإشاعة الجو المناسب. ففي هذا القرص المسجل المصور، سوف ترى العديد من المهارات الأساسية يتم الاستفادة منها.

استخدام العينين Use of Eyes

إن معرفة كيف تستخدم العينين هامة للغاية عند قيادة المجموعات، حيث يحتاج القائد إلى أن يكون على وعي بالكيفية التى يمكن جمع المعلومات اللازمة بعينيه، وتشجيع الأعضاء على الكلام ، ومنع الأعضاء من الكلام (Harvill et al., 1983). من الممكن أن يستخدم القائد العينين بطرق أربع:

1- إمعان النظر من أجل الإرشادات غير اللفظية .

2- جعل الأعضاء ينظرون إلى بعضهم البعض.

3- إغراء بعض الأعضاء بالكلام.

4- مقاطعة بعض الأعضاء.

إمعان النظر لمسح الإشارات غير اللفظية Scanning For Nonverbal Cues

يجمع القادة معلومات قيمةً من خلال تفحص المجموعة بأعينهم . على الرغم من أن هذا التفحص يبدو سهلاً، إلا أن كثيراً من قادة المجموعات يجدونه صعباً لأن من الطبيعي النظر إلى الناس عندما يتحدثون. تخيل قائداً مبتدئاً يقود مجموعة من 10 أفراد. قام العضو الذي يجلس على يسار القائد - بالحديث، واستدار القائد بشكل طبيعي ينظر إلى المتكلم. تكلم العضو لمدة دقيقتين عن موقفٍ شخصيٍ. أثناء هذا الوقت (دقيقتين)، لم يتواصل القائد إلا مع المتحدث، وربما مع اثنين من الأعضاء القريبين منه. كما أن القائد - أثناء هذه الفترة - لم يلاحظ بقية الأعضاء في المجموعة. نعرض فيما يلي بعض المشكلات والصعوبات التي قد يواجهها القائد:

- قد يشعر بعض الأعضاء الآخرين بالإقصاء لأن القائد لم يتواصل بعينيه معهم.
- ليس لدى القائد فكرة عن ردود أفعال معظم الأعضاء تجاه ما يُقال.
- ليس لدى القائد أي فكرة عن الشخص الذي يريد الحديث بعد ذلك.
- ربما فقد بعض الأعضاء الآخرين الاهتمام لأن المتكلم يتحدث إلى القائد فقط.

لو أن القائد فعل ما هو طبيعي، وهو النظر إلى المتحدث فقط، فسوف تفوته معلومات مفيدة في تيسير المجموعة. إن رؤية ردود أفعال الأعضاء ومعرفة الشخص الذي يريد إضافة تعليقات تجعل قيادة المجموعة أيسر. من الممكن أن يتعلم معظم القادة المبتدئين تفحص المجموعة سريعاً أثناء الكلام . ومع ذلك ، فإن تعلم إمعان النظر أثناء قيام شخص آخر بالحديث مهارة تحتاج إلى ممارسة . بالطبع ، هناك مواقف تحتاج فيها إلى الانتباه تماماً إلى الشخص المتحدث، ولكن ينبغي أن تكون هذه المواقف استثنائية وليست قاعدة تتمثل في أن تجعل عيناك تتحرك. إن إمعان النظر (التفحص) أفضل طريقة لمعرفة ردود الأفعال الحالية والمتنوعة للأعضاء. من بين الإيماءات غير اللفظية الأكثر أهمية إيماءات الرأس، تعبيرات الوجه، الدموع، وحركات الجسد .

إيماءات الرأس Head Nods. من المفيد للغاية البحث عن إيماءات الرأس التي توحي بالموافقة أو عدم الموافقة عندما يعرض شخص ما رأياً أو يصف مشكلة. من الممكن أن ييسّر القائد المناقشة بأن يقول شيئاً ما مثل: "بيف، أنت تومىء برأسك - ما رأيك؟ "أو " لاحظت أن بعضكم يومىء برأسه تعبيراً عن الموافقة، والبعض عن عدم الموافقة - هيا نستمر في المناقشة، مع إدراكنا أن هناك آراءً مختلفة هنا". إن إدراك إيماءات الرأس قد يكون مفيداً في إغراء بعض الأشخاص للكلام أو ربط الأفراد بعضهم ببعض: "جودي، كنت تومئين برأسك عندما ذكرت ديانا المغادرة - هل تتفق أفكارك مع أفكارها؟ " .

تعبيرات الوجه Facial Expressions. في حين أن تعبيرات الوجه توحي بدرجة من الاتفاق أو الاختلاف عن قضية ما، فإن تعبيرات الوجه قد تعني أن لدى العضو خبرة مماثلة، أو يرتبط سلباً أو إيجاباً بالقضية المعروضة. من الممكن أن نشير تعبيرات الوجه إلى عدم الرضا، الحيِّرة، أو بعض ردود الأفعال الأخرى التي قد يريد القائد توضيحها.

■ **مثال** Example

باربارا : هو يرى أن عليّ العودة إلى البيت من العمل في الساعة الخامسة، وينبغي إعداد الطعام له في تمام السادسة ، وأنا لست مضطرة لإعداد الغداء .

سوى : أنا أتفق معك .

جين : ليست هناك واجبات على الزوجة !!!

القائد: (التقطت تعبيرات وجه آن) . آن، من خلال تعبيرات وجهك ، أتصور أن لديك مشاعر مختلطة عما تقوله باربارا وغيرها في المجموعة . أصدق ما يُقال ، ولكن الأمر مختلف، كما أن هناك أشياءً أود القيام بها كزوجة .

دى: أتفق معك يا آن .

آن: حقاً ؟ اعتقدت أنني الوحيدة هنا التي تؤمن بذلك .

إذا لم يستطع القائد التقاط ردود أفعال آن، ما كان لآن أن تعرض أفكارها لخوفها من أن تكون هي الوحيدة المختلفة في المجموعة. إلا أنَّ هناك بعض المحاذير هنا، حيث إن تعبيرات الوجه، بما في ذلك السلوكيات غير اللفظية قد تشكلها ثقافة الفرد. لذا، في حين أن إيماءات الرأس يمكن النظر إليها على أنها علامة على الموافقة في الولايات المتحدة، إلا أنها قد تكون مجرد تقدير في ثقافة أخرى. ليس هناك دليل على ذلك إلا من خلال ورش العمل التي أقمناها في بلاد أخرى. ذات مرة - في آسيا كان أحد المؤلفين ريلي هارفيلد يفسر أساليب القيادة الجماعية في حين كان الطلاب يلاحظون في ترتيب حوض تربية السمك. كان الملاحظون يومئون ويضحكون خلال العرض . ولم يكتشف إلا مؤخراً أنهم لم يكونوا معه. إذا كنت تقود مجموعة من بلاد أخرى، كن على دراية بفحص فهمهم، وضع في اعتبارك أن هناك بلاداً عديدةً حول العالم موجهة بالجماعية، حيث إن تجانس المجموعة له قيمة أكبر من إنجازات الفرد. لذا، فإن إيماءات الرأس والابتسامات يمكن أن تخفي الحيِّرة، وعدم الفهم، وعدم الموافقة.



مهارات الإرشاد الجمعي: الاستخدام الفعال للعينين

Group Counseling Skills : Effective Use Of Eyes

اذهب إلى الجزئين 2.2 ، 3.6 ، وشاهد القائد وهو يوضح الاستخدام الفعال وغير الفعال للعينين. كما شاهد أيضاً الأجزاء المتبقية من قرص التسجيل المصور، وشاهد كيف يتفحص القائد المجموعة من آن لآخر

الدموع Tears. الدموع من جانب العضو إشارة هامة للقائد. ففي حين أن بعض الأعضاء قد ينخرطون في البكاء وينتحبون بصوت مسموع، إلا أن الناس في الغالب تزرف أعينهم دموعاً عند سماع الآخرين. يحتاج القائد إلى أن يكون على وعي بدموع الأعضاء لأنها إشارة عادة على مشاعر قوية. سواء تعامل القائد مع الدموع مباشرة أو بإغراء العضو بالكلام سواء اختار الاعتراف بها أم تجاهلها - فإن ذلك يعتمد على الهدف من المجموعة وعوامل أخرى مثل الوقت المتبقي، والعضو الذي يبكي، وتخمينات القائد فيما يتعلق بأسباب الدموع. إن القائد الماهر الذي يتفحص المجموعة سوف يلاحظ الأعضاء الذين يعبِّرون عن ألمهم بسكون من خلال الدموع. إن عدم تفحص المجموعة يفوِّت على القائد معلومات ذات قيمة.

تحركات الجسد Body Shifts. غالباً ما يعبِّر الأعضاء عن أنفسهم من خلال طريقتهم في الجلوس والحركة، حيث إن التحركات الجسدية غير اللفظية يمكن أن تعنى أشياء عديدة ، وفقاً للسياق الذي تحدث فيه والمنظور الثقافي للعضو. فالتحركات الجسدية أثناء المجموعة تشير بشكل متكرر إلى الحيِّرة، الملل، أو التوتر. على سبيل المثال، إذا ما كان اثنان أو ثلاثة من الأعضاء في حالة حيِّرة أو ارتباك، ربما يستخدم القائد مهارات الانعكاس والتوضيح، ويلقى محاضرة مصغرة قد تؤدي إلى تقديم بعض المعلومات القيمة، وقد يبدأ في تمرين جمعي، أو قد يعطى المجموعة فترة استراحة مدتها 10 دقائق. أحد تحركات الجسد الهامة هي الانحناء للأمام، حيث يشير هذا الانحناء إلى أن العضو يريد أن يقول شيئاً، إلا أن القادة المبتدئين يفوتهم ذلك، بل وتفوتهم إشارات أخرى صادرة عن الأعضاء، ونتيجة لذلك، ربما يتجاهلون الأعضاء الذين لديهم استعداد للكلام، ويلجأون لمناداة الأعضاء الذين قد لا تكون لديهم الرغبة في الكلام.

جعل الأعضاء ينظرون إلى بعضهم البعض

Getting Members To Look At Other Members

من الممكن للقائد أن يستخدم عينية ليوحي للأعضاء بالنظر إلى الآخرين. فمن المفيد إعلام الأعضاء أنك لن تنظر إليهم دائماً وهم يتحدثون، وأن نظرك إلى الآخرين إشارة لأن ينظروا حولهم. عندما يستخدم القائد مهارة التفحص، فإن العضو المتحدث سوف يميل إلى طلب التواصل العيني مع الأفراد الآخرين في المجموعة، وهذا مفيد في تطور المجموعة.

بالنسبة للمجموعات التي بها مهاجرون أو مواطنون غير أمريكيين، من المهم للقائد فهم أن الأعضاء قد لا يداومون على التواصل العيني بنفس أسلوب الأمريكين الأصليين. فإن عدم الإبقاء على التواصل العيني قد يكون علامةً على الاحترام - وليس مؤشراً على تقدير الذات المنخفض، أو ضعف المهارات الاجتماعية - خصوصاً إذا كان العضو غير قادرٍ على الإبقاء على التواصل العيني مع القائد، الذي يمثل رمز السلطة.

إغراء الأعضاء بالكلام Drawing Out Members

هناك طريقة أخرى يستخدم فيها القائد عينيه، وهي التواصل العيني مع الأشخاص الذين يحاول إغراءهم بالكلام . فمن خلال تفحص المجموعة ككل، والتواصل مع أعضاء بعينهم، فإن عيني القائد تدعوان العضو للكلام. أحياناً يخطئ القادة المبتدئون من خلال الإبقاء على التواصل العيني مع من يتحدث فقط، وليس مع الصامتين. إن عيني القائد يمكن أن تشجعا الأعضاء على المشاركة والاندماج مع المجموعة. دعونا نقول بأن هناك عضواً لا يتكلم كثيراً، وهذه هي الجلسة الثالثة وتشير الملاحظة إلى أن هذا العضو خائف وخجول. ومن ثم؟ فإن عينك العطوفة والمشجعة ربما تساعد هذا الشخص على الاندماج في المجموعة. هذا النوع من الأعضاء - عندما يُغرى بالكلام - قد يتحدث إليك أنت فقط. من الممكن لك أن تسمح بذلك في البداية ثم بعد ذلك يصبح العضو أكثر ارتياحاً، ومن ثم، اطلب منه أن يتحدث إلى المجموعة ككل.

من الممكن أن تكون عيني القائد مفيدة عندما يكشف العضو عن شئ مؤلم للغاية . فالتشجيع من خلال التواصل العيني ولغة الجسد قد يكون هو ما يريده العضو لكي يفصح تماماً عن بعض المظاهر الخفية سابقاً. فهذا مثال آخر على الوقت المناسب للقائد للإبقاء على التواصل العيني مع شخص واحد فقط لفترة أطول، وهذا لا ينتج عنه عادةً أن يشعر الآخرون بالتجاهل، لأن الآخرين منتبهون عندما يقوم شخص ما بعملٍ قوي.

هناك طريقة أخرى للقائد لاستخدام عينيه لإغراء العضو للحديث وهي التواصل العيني مع هذا الشخص لعدة مرات أثناء الحديث إلى المجموعة ككل.

■ **مثال** Example

بدأت المجموعة منذ 45 دقيقة، وأدرك القائد أن كلير لم تتحدث إلا قليلاً . لقد كانت المناقشة عن القيم المختلفة لأفراد.. قرر القائد تحويل التركيز ومحاولة دمج كلير في المجموعة:

القائد: حسنــاً، الآن وقد أعددنا قائمة بالقيم المختلفة، هيا نتحدث عنكم ومن أين أتت قيمكم (وفي هذه الأثناء، يتفحص القائد المجموعة، ويتواصل عن قصد عينياً مع كلير

لفترة أطول مما كانت من قبل) فكروا في الأفراد والمؤسسات المختلفة التي كان لها تأثير عليك مثل الكنيسة، الكشافة (قرر القائد - عندما لاحظ أن كلير تومىء برأسها عند سماع كلمة كنيسة - أن يتحدث أكثر وأكثر عن الدين أثناء النظر إلى كلير). بالنسبة للبعض، فإن الدين قد يكون مصدراً رئيسياً للنظام القيمي. قد يكون بعضكم متديناً (تومىء كلير برأسها، ويومىء القائد أيضاً). إن المشاركة في هذا قد يكون مفيداً في المجموعة. من الذي يريد أن يشاركنا في الحديث عن مصدر القيم؟ هيا نأخذ تأثير الدين أولاً (ينهي القائد التعليقات أثناء نظره إلى كلير) .

كلير: أسرتي متدينة. في الحقيقة ....



في هذا المثال، أنهي القائد التعليقات - عن قصد - أثناء نظره إلى كلير، مما يزيد من احتمالية مشاركتها في الحديث. بالطبع، قد لا يكون ذلك - في بعض الأوقات - فعالاً، وينبغي أن تكون على وعي بأن هذا الأسلوب يمكن استخدامه بحذر مع الأعضاء. لسوء الحظ، قد يخطئ بعض المبتدئين في فهم الأسلوب، وينهون باستخدام التواصل العيني "كضوء كشاف" لذا يحدثون ضغوطاً غير مناسبة على العضو ليستجيب. من واقع خبرتنا بأن بعض الأعضاء الذين ليسو مواطنين أمريكيين، أو الذين نزحوا مؤخراً إلى الولايات المتحدة - يصعب إغراؤهم بالكلام من خلال التواصل العيني. إذا كان التباين الثقافي يقدم هذا التحدي، فمن الضروري مخاطبتهم بأسمائهم. بالإضافة إلى ذلك، ربما ترغب في تفسير سبب استخدامك للتواصل العيني لإغرائهم للمشاركة.

القطع Cutting off

هناك في الغالب عضو يريد أن يتحدث أولاً عن أي قضية أو سؤال. إلا أن هناك بعض الأوقات التي يرغب فيها القائد أن يشارك شخص آخر بالتعليق أولاً، لمجرد التغيير أو لأن الشخص الثرثار سلبي أو ممل. عندما يعرف القائد بأنه يعرض سؤالاً على المجموعة ممن الممكن أن يستخدم عينه للتحكم في الشخص كثير الكلام. فمن خلال النظر إلى العضو أثناء بدء القائد في طرح السؤال ثم تحويل عينيه ببطيء إلى الأعضاء الآخرين فمن الممكن أن ينهي تعليقاته من قبيل التواصل العيني مع العضو كثير الكلام. هذا الأسلوب يدعو الآخرين - بكل دقة - للاستجابة، ويتجنب العروض غير اللفظية للشخص كثير الكلام - للتعليق. بالتأكيد، هذا قد لا يكون مفيداً في كل الأوقات، إلا ممكن أن يكون فعالاً.

■ **مثال** Example

يبدأ القائد - متمنياً أن يشارك الأعضاء بأفكارهم عن مغادرة المستشفى - بالنظر إلى جوى، وهو عضو لديه حماس زائد، ويجلس علي يسار القائد .

القائد : قد يكون لدى كثير منكم بعض المخاوف من مغادرة المستشفى. أود أن تتشاركوا في هذه المخاوف (يتفحص الآن وسط المجموعة). من يريد المشاركة ببعض المخاوف، بغض النظر عما إذا كانت هذه المخاوف قليلة أم كثيرة؟ (عينا القائد مركزة الآن على الأعضاء في الجانب الأيمن).

ففي هذا المثال، يأمل القائد في أن من هم في الوسط أو في الجانب الأيمن من المجموعة سوف يبدؤون في التعليق أولاً. وعندما انتهى من طرح السؤال مع وجود جوي خارج مرمي بصره، فإن القائد يزيد من فرصة أن يقوم شخص آخر غير جوى في استهلال المناقشة.



من الممكن أيضاً أن يستخدم القادة أعينهم للمساعدة في مقاطعة عضو يتحدث فإذا ما أستمر العضو لفترة أطول، فإن هذا أسلوب دقيق ويساعد علي مقاطعة أو يتمثل في تجنب القائد للاتصال العيني مع هذا العضو. إن الأعضاء سوف "يهدؤون" عندما لا ينتبه إليهم القائد، ولا إلى تعليقاتهم (في الفصل الثامن، سوف نتحدث بعمق عن مهارات المقاطعة، وإغراء الأعضاء للكلام).

ختاماً، نحن نكرر التركيز على أهمية الاستخدام الفعال للعينين. فمن خلال تحريك عينيك، فإنك على تواصل مع أعضائك، وتكون على وعي بنشاط المجموعة، من خلال تفحص المجموعة، يكون لديك حس أفضل بما ستقوم به بعد ذلك. وبوجه عام، فإن القائد الذى يتفحص سوف تكون لديه بيانات أكثر من القائد الذى لا يقوم بذلك. الأمثلة التالية قد تساعدك على فهم أسباب تفحص المجموعة عندما تتحدث أنت والأعضاء الآخرين. نحن نقدمها كطريقة لمراجعة كيف أن استخدام عينيك ممن الممكن أن تكون قيمة عظيمة لك كقائد للمجموعة.

■ **الأمثلة** Examples

مجموعة دعم لمرضي السرطان

يتحدث كارل عن أصابته بالسرطان – وذلك من خلال التشخيص الذي أثبت ذلك – ورفض الأسرة للموضوع ككل. أثناء تفحص المجموعة، فإن القائد يلاحظ أن سوى تهز رأسها: لذا طلب من سوى المشاركة، وعلقت على رفض أسرتها وكيف تعاملت مع هذا الموقف. استمع كارل عن قصد إلى حديثها.

مجموعة لتلاميذ المدرسة الابتدائية الذين يعيشون في أسر ربيبة.

يتحدث القائد عن كون الشهور الأولى صعبة بسبب دمج الأسرتين. لاحظ القائد أن مايك، كارين، وبوب يومئون برؤوسهم، ونظر جين إلى أسفل. (يعرف القائد من معلمي جين أنها مرت بأوقات صعبة في أسرتها الربيبة الجديدة). ثم جعل القائد مايك، وكارلن، وبوب يتحدثون عن

الأوقات الصعبة، وفي الوقت نفسه يلاحظ جين. ومع نهاية تعليقات بوب، يلاحظ القائد أن جين أصبحت أكثر استرخاءً، لذلك طلب منها المشاركة.



مجموعة العلاج النفسي للكحوليين .

تروي جلوريا قصة طويلة عن تاريخها مع شرب الكحول، وهي قصة روتها مرتين قبل ذلك. قبل التفحص، لاحظ القائد أن الأعضاء لا يرعونها الانتباه وبدؤوا في الابتعاد عن الموضوع. قرر القائد أن يقاطع جلوريا بصوت رقيق " يبدو أنك فرقتينا . ألا تلاحظين أن الناس لا يستمعون إليك؟ أنا أتصور أنهم لا يستمعون لأنك ذكرت هذه القصة مرتين قبل ذلك. كيف يمكننا مساعدتك؟



مجموعة *للتكيف مع الطلاق*

تتحدث مارى كيف أن الأمور أصبحت على ما يرام معها الآن – حيث تتحدث هي وزوجها السابق عن مواعيد يلتقيان فيها معاً. وعندما تفحص القائد بقية الأعضاء، لاحظ أن بيتي انخرطت في البكاء. قرر القائد التحوُل إلى بيتي، التي كشفت عن أن زوجها السابق أخبرها بالأمس أنه سوف يتزوج مرة أخرى.

مجموعة *للنمو الشخصي للطلاب* خريجي *الجامعة*.

قدّم القائد تدريباً عن الأسرة الأصلية، وأثناء تفحص المجموعة، لاحظ أن أحد الأعضاء يبدو عليه الارتباك. طلب القائد من العضو أن يخبره عن سبب ارتباكه، وأخبر المجموعة أنه تربى في بيت للأيتام.



انشطة الممارسة Practice Activities

ختاماً، حاول ممارسة التمرينين، حيث إنهما سوف يساعداك على تنمية الاستخدام الفعال لعينيك في العمل مع المجموعات . جرب كل تمرين مرات عديدة. الأساس في هذين التمرينين هو أن يكونا شيّقين وممتعين. انظر ما الذي يمكنك تتعلمه.

1- في مجموعة ما (مجموعة تقودها بالفعل، أو مجموعة بها ثلاثة أفراد يتحدثون معاً)، حرك عينيك بكل راحة من وجه إلى وجه آخر. ادرس التعبيرات وردود الأفعال تجاه المتحدث. انظر من سيتحدث بعد ذلك. أيضاً، انظر ما إذا كانت هناك موافقة او عدم موافقة مع المتحدث من خلال البيانات التي جمعتها من إيماءات الرأس، والابتسامات ، وتعبيرات

الوجه الأخرى. حاول أن تخمن ما إذا كان المتحدث اللاحق سوف يبقى في الموضوع أم ينحرف عنه في اتجاه جديد.

2- في مجموعة ما، حرك عينيك بكل راحة من وجه إلى وجه آخر. تدبر تعبير كل شخص. ما هو الشعور الذي حصلت عليه من هذا التعبير؟ إذا ما كنت ستقول عبارة عن كل شخص بناءً على تعبيره، ما هي هذه العبارة؟

استخدام الصوت Use of Voice

إن استخدام الصوت عبارةعن مهارة أخرى يتعامل معها كثير من القادة. إن صوت القائد يمكن استخدامه للتأثير على جو المجموعة بالإضافة إلى سرعتها ومحتواها .ففي الفصول اللاحقة، سوف نوضح استخدام الصوت لإغراء الأعضاء على الكلام أو لمنعهم من الكلام .

استخدام الصوت للمساعدة على إشاعة جو إيجابي
Use of Voice to Help Set the Tone

ينقل القائد كيف ستقاد المجموعة بواسطة محتوى كلامه ونبرة صوته. إن القادة الذين يستخدمون الصوت القوي الصارم ربما يرهب الأعضاء، مما يجعلهم يعزفون عن المشاركة كثيراً. فالصوت غير التوكيدي ربما يجعل الأعضاء لا يحترمون القائد أو لا يصدقونه. إن الصوت الدافيء المشجع غالباً ما يساعد العضو الخائف، المنسحب أو المرعوب.

استمع إلى نمط صوتك، مستخدماً بعض أدوات التسجيل. ربما تحتاج إلى تنمية أكثر من نمط صوتي، لأنك – في بعض الأوقات – قد تحتاج إلى تنويع جو المجموعة، وصوتك يمكن أن يساعد في هذه العملية. كما أن صوتك يمكن أن ينقل نبرة جادة أو خفيفة.

استخدام الصوت لتنشيط المجموعة Use of Voice to Energize the Group

إن حماس القائد سوف يساعد على تنشيط الأعضاء . فالقادة كثيرو الشكوى من أن مجموعتهم "ميتة "، هم أولئك الذين لم يتعلموا استخدام الصوت بفعالية. فمن الممكن أن يحدث خراب لمجموعات المناقشة، والتعليم، والمهام إذا لم يظهر من خلال أفعاله وصوته أنه مهتم بالموضوع والمجموعة. فالصوت الحماسي سوف يؤثر على معظم الأعضاء بطريقة إيجابية شريطة أن يكون القائد مخلصاً. من الممكن في الغالب أن يعمل صوت القائد كعامل رئيسي في بداية مجموعة جديدة، أو حتى في بداية المجموعة الموجودة بالفعل – في إحداث الاهتمام والتنشيط. نحن نوصي بأن تستمع إلى صوتك عند قيادة المجموعة، وتحدد ما إذا كنت تستخدمه لتنشيط المجموعة. فإذا لم تكن تفعل ذلك، فمن الممكن أن تمارس استخدام مستويات مختلفة من التنشيط في صوتك، ومن ثم تغير من أنماط وعادات صوتك. على الرغم من أن هذا قد يحتاج منك إلى بعض الجهد، إلا أن هذا الجهد سوف يكون له قيمة.

الإسراع بالمجموعة Pacing the Group

ما يرتبط بجو المجموعة ونشاطها هو سرعتها، وهذا الإسراع بالمجموعة يتأثر بصوت القائد . فالقائد الذي يتحدث بصوت منخفض سوف يؤثر على الأعضاء بطريقة يجعل بها المجموعة تتقدم ببطء. على الرغم من وجود استثناءات، إلا أن من الأفضل افتراض أن للصوت بعض التأثير، ففي بعض الأوقات، قد تحتاج أن تتقدم المجموعة بسرعة أو ببطء، ومن خلال تعلم معالجة معدل صوتك، قد تكون قادراً على المعالجة والتحكم في سرعة الأعضاء. حاول ممارسة ذلك وقيم فعاليتك أثناء القيادة، وسوف تندهش من مقدار التأثير الكبير الذي يحظي به صوتك.

بإيجاز، إن نمط الصوت لدى القائد، والذي يشتمل على النبرة، والإيقاع، والمدى، والمعدل - يمكن أن يكون أدائي في القيادة الفاعلة للمجموعة .



مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills

في سلسلة القرص المسجل لمصور، تأكد من ملاحظة استخدام القادة للصوت. قد يكون الصوت في بعض الأحيان نشيطاً بشكل كبير، وأحياناً يكون بطيئاً، ومثيراً للتفكير ، وفي أوقات أخري يكون حساساً . إن الاستخدام الماهر لصوتك مهارة هامة للإتقان والسيطرة في تنميتك كقائد. لاحظ الأنماط الصوتية المختلفة في الأجزاء 1.1 ، 2.1 . أيضاً لاحظ نبره مهمة العمل في 2.8 ، والنبرة العميقة الجادة في الجزء 3.14

استخدام طاقة القائد Use of the Leader's Energy

هناك مهارة أخرى - والتي من الممكن أن نقول عنها بأنها صفة - وهي طاقة القائد . إن لدى القادة الجيدين حماس لما يفعلونه. لسوء الحظ ، فإن القادة يعقدون جلسات المجموعة في الغالب في نهاية اليوم عندما يكونون متعبين للغاية. ينبغي على القادة أخذ قسط من الراحة قبل جلسة المجموعة إذا كان ذلك ممكناً. يحتاج القادة للحماس للقيادة، لأنهم إذا لم يكن لديهم هذا الحماس وهذه الطاقة ، فلن تكون أيضاً لدى الأعضاء. وبالتالي لا مفر من ممارسة زيادة مستوى الطاقة لديك، واعلم أن مستوى الطاقة لديك يؤثر في مستوى الطاقة لدى المجموعة.

تحديد الحلفاء Identifying Allies

هناك مهارة هامة جداً وهي اكتشاف الأشخاص الحلفاء في المجموعة، بمعنى، الأشخاص الذين قد يكونون متعاونين ومساعدين، وبالتالي من المفيد تحديدهم، حيث إن هناك أوقاتاً أثناء الجلسة قد تحتاج فيها إلى شخص يبدأ بالمناقشة أو التدريب أو تحتاج إلى شخص موثوق به ليلعب دوراً أو يأخذ روح المبادرة. أيضاً، عند قيادة مجموعات العلاج النفسي، ربما تواجه

موقفاً يعمل فيه شخص ما عند مستوى شديد في بعض القضايا، ويصبح عضو آخر انفعالياً ويحتاج إلى اهتمام فوري فالقائد الجيد لمجموعة العلاج النفسي لابد أن يكون مستعداً لمثل هذه المواقف. إن أحد الطرق للتعامل مع هذا حتى لا تفسد العمل الذي تقوم به هو أن تطلب من الحليف أن يكون مع العضو الحزين هذا، حيث إن هذا قد يشعرك بالثقة في أن العضو الذي أصبح انفعالياً قد حصل على بعض الدعم، وفي الوقت نفسه أنت تتعامل مع العضو "العامل" وبقية المجموعة .

قد يبدأ بعض الأعضاء كمتعاونين وحلفاء، ولكن مع التقدم في المجموعة، فإنهم يرغبون في أن ينصب التركيز عليهم أو يسودوا هم المجموعة. أحياناً يكون الأفضل اختيار حلفائك أعضاء هادئين في البداية، ولا يكونون بارزين في بداية المجموعة. إن التعرف على الأعضاء المتعاونين والمفيدين قد يحتاج منك إلى جلسة أو جلستين. ففي بعض المجموعات، ليست هناك حاجة للقلق بشأن الحلفاء، ولكن في مجموعات أخرى يصبح من الضروري التعرف عليهم وتحديدهم.

التفاهم متعدد الثقافات Multicultural Understanding

كما أوضحنا سلفاً ، فإن الوعي بالقضايا متعددة الثقافات مهم للغاية في المجموعات لأن معظم المجموعات تتألف من خلفيات ثقافية متنوعة، يذكر ديلوشيا – ووك، دويجاييين DeLucia-Waack & Doingian (2004) في كتابيهما أن التعدد الثقافي له أصوله في كل الأعمال الجمعية؛ ومن ثم فإن القائد في حاجة إلى فهم الثقافات المختلفة، أو أعضاء المجموعات، ويحتاج أيضاً إلى فهم كيف أن ثقافة كل فرد تؤثر في مشاركته في المجموعة. يذكر كوري Corey (2008) بعض النقاط الممتازة في مناقشته عن القضايا المتعددة الثقافات التي تنطبق على الإرشاد الجمعي:

"لابد من فهم كل شخص من خلال مجموعته الثقافية، ودرجة تثقيفه، ومستوى نمو الهوية العرقية ..... سواء أنتبه المارسون إلى التباينات الثقافية أو تجاهلوها، فإن الثقافة مستمرة في التأثير علي أعضاء المجموعة وسلوكياتهم، وعلي سلوك قائد المجموعة، وعلى العملية الجمعية أيضاً. فالمرشدون الجمعيون الذين يتجاهلون الثقافة سوف يقدمون خدمات أقل فاعلية " (p.16).

إننا سوف نوضح أهمية التفاهم متعدد الثقافات هنا في الكتاب كله لأنها قضية هامة ، يتم مناقشتها والحديث عنها في كل مراحل الإرشاد النفسي (2003,Sue & Sue)

التعليقات الختامية Concluding Comments

في هذا الفصل، وصفنا عدداً من المهارات الأساسية لقيادة المجموعات ، مثل الاستماع النشط، الانعكاس، التوضيح، التلخيص، المحاضرة المصغرة، التشجيع، والنمذجة. غالباً ما

يفشل القادة المبتدئون في إدراك أن هذه المهارات الإرشادية الأساسية مفيدة أيضاً في القيادة الجمعية . فالقائد الماهر يستخدم عينيه لإغراء الأعضاء بالكلام أو مقاطعة الأعضاء، وملاحظات الإرشاد غير اللفظية الهامة. فالقائد الجيد يعرف كيف يستخدم صوته للتأثير على جو المجموعات، وتنشيط الأعضاء، وإسراع الجلسة، إن فهم الثقافات المختلفة ضروري لقائد المجموعة في المجتمع متعدد الثقافات .

■ **الأنشطة** Activities

1- في مجموعة أو فصل، لاحظ قدرة القائد على استخدام المهارات المختلفة المذكورة في هذا الفصل. انتبه إلى استخدام القائد للصوت، والعينين، والطاقة، والانعكاسات، والتوضيحات، والتلخيصات.

2- قم بممارسة استخدام الأنماط الصوتية المختلفة (غيرٌ السرعة والدى) عند التعامل مع مجموعات الأفراد ولاحظ تأثير هذه الأنماط .

3- انظر إلى القائمة في الصفحة الأولى من هذا الفصل وحاول ممارسة المهارات لمختلفة في المواقع الاجتماعية. بمعنى، قم بممارسة الاستماع النشط، الربط، الكشف الذاتي ......إلخ. انظر إلى تأثير هذا على المجموعة الاجتماعية التي تقودها.



مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills

1- شاهد الجزء 1.6 مرة أخرى:

أ- هل قام القائد بعمل أي ربط؟

ب-هل كان القائد علي وعي بالقضايا متعددة الثقافات ؟ماذا كنت تفعل مع المرأة التي تتحدث عن طفلها أنه الوحيد الأسمر.

جـ- ماذا كنت تفعل مع المرأة التي تتحدث عن أنها هي الأسرة الوحيدة الصينية في المنطقة التى تعيش فيها؟

د- هل استخدمت القائدة عينيها بشكل فعال؟ ولماذا أحدث ذلك الفارق؟

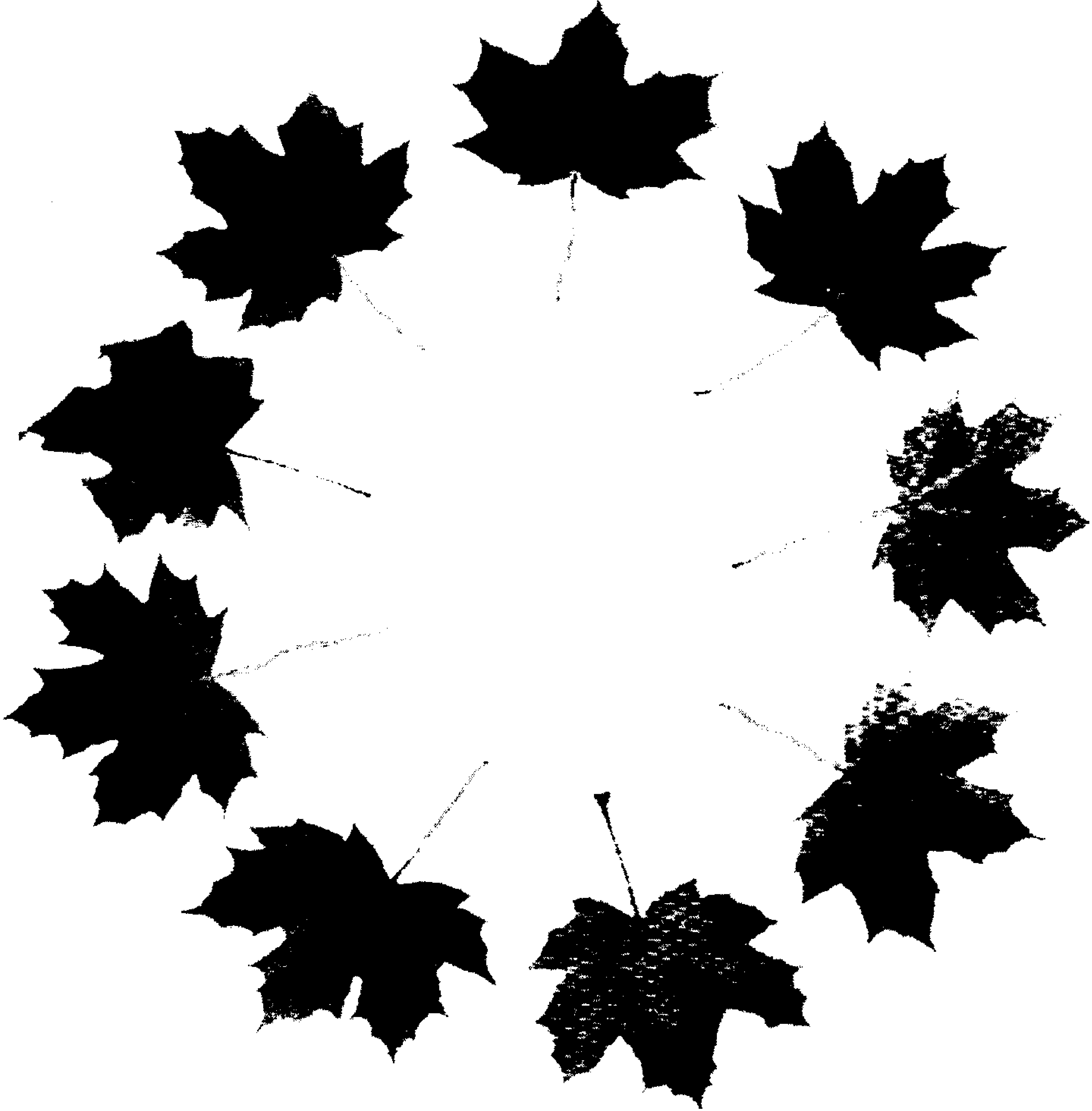
2- شاهد الأجزاء 2.6، 3.6 مرة أخرى:

أ- كيف تختلف ديناميات المجموعة في الجزأين؟

ب- ما الذي كان يحدث - حسب اعتقادك في الجزء 2.6 إذا استمر القائد والعضو في النظر لبعضهما البعض فقط.

الفصل السابع 7

التركيز على المجموعة



في هذا الفصل، سوف نتحدث عن أهمية أن تعرف كيف تحقق، وتبقى على، وتحوّل، وتعمّق بؤرة الاهتمام. نحن نستخدم مصطلح بؤرة الاهتمام Focus بشكل أساسي كاسم، يشير إلى ما يحدث في المجموعة. ففي أي لحظة أثناء الجلسة، ينصب التركيز على الموضوع (علاقات الحب، طرق التعامل مع الوالدين، الثقة داخل المجموعة)، أو النشاط (الخيال الموجّه، تمرين مكتوب)، أو الشخص (الصراعات الشخصية، المخاوف، المشكلات) القضايا، أو الهموم). في الجلسة، يحقق القائد التركيز على موضوعات معينة، أو أنشطة معينة، أو أفراد بعينهم، ويبقي التركيز، أو يحوّل التركيز، ينبغي أن يكون القائد على وعي بعمق أي مناقشة، أو عمل شخصي، وينبغي أن يجرّب تعميق التركيز إذا كان ذلك مناسباً. إن القائد الماهر يفهم أن التركيز يتحول من شخص إلى شخص، ومن موضوع إلى موضوع، وأن القائد هو المسؤول عن التأكيد على أن التركيز يسير مع هدف المجموعة. إن معرفة كيفية تحقيق، والإبقاء على، وتحويل، وتعميق التركيز ضروري للقيادة الجيدة.

بناء التركيز Establishing The Focus

هناك طرق عديدة ومختلفة لبناء التركيز في المجموعة. الشيء المهم الذي ينبغي فهمه هو أن القائد هو الشخص الذي يبني هذا التركيز. الأجزاء التالية توضح الطرق العديدة التي يحقق بها القائد التركيز، وهي عبارة عن استخدام التعليقات، استخدام الأنشطة والتمارين، واستخدام الجولات.

استخدام التعليقات لبناء التركيز
Use of Comments to Establish the Focus

في الغالب، يستطيع القائد تحقيق التركيز بأن يذكر للأعضاء الموضوع أو النشاط الذي سوف يتم الحديث عنه خلال الدقائق القليلة القادمة.

- هيا نركز على موضوع الشعور بالذنب خلال الساعة القادمة.
- هيا نركز على "جوليو" خلال 10-15 دقيقة القادمة، ونحاول مساعدته في مشكلته.
- أود تلخيص ما تضمنته الثلاثون دقيقة الماضية.
- هيا نبدأ بالتركيز على أحد هذه الموضوعات، ليس المهم هو أي الموضوعات نبدأ بها، ولكن المهم أن نختار أحدها ونتحدث عنه.
- الموضوع الذي نتحدث عنه الليلة هو تعلم كيف تستفيد من وقتك. من منكم قرأ عن إدارة الوقت ويريد المشاركة معنا في الحديث؟

استخدام الأنشطة والتمارين لبناء التركيز

Use of Activities And Exercises To Establish The Focus

إن استخدام المعينات البصرية وجعل الأعضاء يكتبون أو يرسمون شيئاً ما طرق ممتازة لجعلهم يركزون. فيما يلي نقدم بعض الأمثلة للأنشطة التي يمكن استخدامها لبناء التركيز:

1- *استخدم الملصوقات، الخرائط، أو المخططات ذات الصلة بموضوع أو مهمة المجموعة*. إن المعينات البصرية تجعل الأعضاء مشتركين بصرياً وسمعياً.

2- *استخدم لوحة بيضاء أو ورقة كبيرة تضع عليها قائمة بالموضوعات أو الصفات*. على سبيل المثال، إذا كان أعضاء المجموعة يتحدثون عن المخدرات، يمكن أن يذهب القائد إلى اللوحة ويقول "هيا نكتب قائمة بعيوب ومميزات المخدّرات"، أما في مجموعة المدرسة، يمكن أن يقول القائد "هيا نكتب قائمة بخصائص الصديق الجيد". أثناء النظر إلى القائمة التي على اللوحة، يصبح الأعضاء أكثر تركيزاً في الغالب وذلك بمحاولة توليد بنود جديدة يرغبون في إضافتها.

3- *استخدم سبورة بيضاء لرسم صور أو المتشابهات البصرية*. على سبيل المثال، من الممكن أن يناقش أعضاء المجموعة كل الطرق التي يشعرون بأنها محل نقاش. يمكن أن يذهب القائد إلى السبورة (أو خارطة كبيرة يمكن قلبها)، ويرسم بالوناً كبيراً له أوزان من الرصاص تتدلى من كل الجوانب. من الممكن نعت كل وزن بلغة الرطل (200، 100، 250، 225، 10)، ويوجد فراغ تحت كل وزن ليملأ بما يمثله هذا الوزن. هذه الصورة قد تثبت فعاليتها وفائدتها للأعضاء وتسمح لهم بالتركيز على الموضوع محل النقاش. هناك رسم آخر، وهو طريق له متاريس عديدة، لاختيار الرسم عليه. إن قيام القائد بالرسم أمام الأعضاء يساعدهم في الغالب في التركيز على الموضوع.

4- *اجعل الأعضاء يضعون قائمة أو يكتبون شيئاً ما*. هناك أسلوب مفيد جداً للتركيز وهو جعل الأعضاء يكتبون الإجابات في شكل استكمال الجملة. على سبيل المثال، القائد الذي يريد من المجموعة التركيز على موضوع الوالدين يمكنه عمل قائمة من خمس جُمل ويطلب من الأعضاء إكمالها. من الممكن أن تأخذ الشكل الآتي.

عندما أفكر في أمي، فإنني ....

عندما أفكر في أبي، فإنني ....

أتمنى أن أبي ....

أتمنى أن أمي ....

أكبر مشكلة في علاقتي مع أبي وأمي هي ....

هناك أسلوب آخر للتركيز، ينطوي على الكتابة وهو جعل كل عضو يقوم بعمل قائمة بشيء ما. على سبيل المثال، قد يجعل القائد مجموعة من طلاب الجامعة يقومون بعمل قائمة بمخاوفهم، أو يجعل أطفال المدرسة الابتدائية يقومون بعمل قائمة بالأنشطة المفضلة لديهم.

5- *اجعل الأعضاء يرسمون شيئاً ما* . إن رسم أشياء مثل منظر مفضل، البيت الذي تربوا فيه، أو ذكرياتهم السابقة يساعد الأعضاء في التركيز على موضوعات مثل: "ما أحبه وما هو ذو قيمة"، "ما الحال الذي كانت عليه أسرتي"، وتأثير الطفولة على الحياة الحالية.

6- *ضع قطعة كبيرة من الورق على الأرضية في وسط المجموعة بها كلمات أو عبارة محفّزة.* مع هذه العبارة في وسط الأرضية، ينظرون إليها، فإن الأعضاء يبقون على تركيزهم.

هناك بعض الأمثلة على الكلمات أو العبارات التي توضع في وسط المجموعة، وهي الأب، والأم، العمل، المسؤوليات، المخاوف التي لديّ، التغيرات التي يمكن أن أقوم بها في حياتي، الأشياء التي أستمتع بها.

7- *استخدم النشرات التي تحتوي على معلومات تريد أنت تغطيتها* . فالنشرات تعطي الأعضاء شيئاً ينظرون إليه، ويرتبطون به. أيضاً، يمكن أن يأخذها الأعضاء معهم عندما تنتهي الجلسة.

8- *ضع مقعداً فارغاً في وسط الحجرة*. فالمقعد الفارغ يمكن أن يمثل أفراداً مختلفين. فإذا ما أراد القائد التركيز على الوالدين، فمن الممكن أن يجعل المقعد هذا يمثل أحدهما. وإذا ما أراد التركيز على الغضب، فمن الممكن أن يجعل المقعد شخصاً ما يحمل الأعضاء تجاهه الغضب.

9- *قف على المقعد*. من الممكن أن يجعل القائد الأعضاء يركزون على قضايا مثل الحاجة للتصديق أو الاعتماد المشترك بالوقوف على المقعد الفارغ، وطرح عدد من الأسئلة عن الناس الذين يرون الأعضاء أنهم "فوقهم".

10- *ضع مقعداً صغيراً للطفل في وسط الحجرة*. هذا المقعد الصغير يمكن أن يمثل طفلاً حراً، طفلاً داخلياً، أو طفلاً مصاباً. ومن خلال وجود هذا المقعد، يميل الأعضاء إلى التركيز على هذا الجزء الذي لديهم بشكل أكثر سهولة من أن يُطلب منهم تصور أنفسهم وهم أطفال.



مهارات الإرشاد الجمعي: التركيز
Getting the Focus Group Counseling Skills :

شاهد الجزء 10.2 لتوضيح استخدام المقعد الصغير لجعل الأعضاء يركزون.

هناك أساليب إبداعية أخرى تشتمل على استخدام التروس، زجاجات البيرة، الحزام المطاطي، الأشرطة السمعية، والأشرطة المصورة. لاستكمال وصف هذه الأساليب الإبداعية وغيرها، انظر الأساليب الابداعية للإرشاد النفسي: دليل توضيحي (Jacobs, 1992)، وهو كتاب يشجع المرشدين النفسيين على أن يكونوا مبدعين ومتجددين عند إرشاد الأفراد والمجموعات. هذه الأساليب تثبت - عند استخدامها بشكل مناسب - أنها مفيدة للقائد. هناك العديد من الطرق المباشرة والإبداعية لتحقيق تركيز المجموعة، ومن المهم أن يكون هناك عدد من الأساليب للاختيار من بينها. فالمواقف المختلفة تستدعي أساليباً مختلفة، ومن خلال المحاولة والخطأ والخبرة، سوف تتعلم أيها أفضل في موقف معين.



مهارات الإرشاد الجمعي: التركيز
Group Counseling Skills: Getting The Focus

شاهد الجزء 7.1 لمناقشة التركيز والتوضيح لإستخدام الأساليب الإبداعية لتحقيق التركيز.

استخدام الجولات والثنائيات لبناء التركيز
Use Of Rounds And Dyads To Establish The Focus

الجولات والثنائيات طريقتان إضافيتان لبناء التركيز. فالجولات مفيدة جداً لأنها تشتمل على الجميع وتجعل الأعضاء هم محور التركيز بما يجعلهم يفكرون فيما يقولونه. نقدم فيما يأتي بعض الأمثلة عن كيف يمكن استخدام الجولات لتحقيق التركيز.

- فكر في أكبر تغيير حدث لك منذ الحادث، في دقيقة، سوف أطلب من كل منكم التعليق بإيجاز على هذا.
- إلى أي مدى يؤثر الأخوة على حياتك اليومية - كثيراً، قليلاً، أو لا يؤثرون بالمرة؟ فكر في هذا، ثم سوف نقوم بعمل جولة.
- في كلمة أو عبارة، ما الذي ظهر لك على أنه أفضل شيء هذه الليلة؟

الثنائيات تساعد الأعضاء في التركيز على الموضوع لأنه يتم مزاوجة الأعضاء مع بعضهم البعض، ويطلب منهم مناقشة العديد من الأفكار. الأمثلة التالية توضح كيف يمكن استخدام الثنائيات لجعل الأعضاء يركزون على قضايا معيشية.

- ثنائي كل اثنين معاً وتحدثا عن الطرق التي يمكنكما الاستفادة بها من المجموعة.
- ثنائي كل اثنين معاً وتحدثا عن ردود أفعالكما تجاه القراءة هذا الأسبوع.

الإبقاء على التركيز Holding The Focus

عندما يجعل القائد المجموعة في حالة تركيز، فإن معرفة كيف يتم الإبقاء على هذا التركيز ضرورية. فالقائد هو الذي يقرر ما إذا كان سيبقى على التركيز أو يحوّل هذا التركيز إلى شخص آخر، أو إلى موضوع آخر، أو نشاط آخر. إن الإبقاء على التركيز يعني التمسك بما يحدث الآن والالتزام به. على سبيل المثال، إذا كان ماك Mac يناقش الألم الذي يمر به لوفاة زوجته، ويقاطعه ميلفين Melvin ليبدأ في مناقشة زيارة أخيه، يبقى القائد على التركيز بتوجيه المجموعة مرة أخرى إلى ماك. إذا ما كان أعضاء المجموعة يناقشون مشاعر عدم الأمان فيما يتعلق بالمواعيد الغرامية، ويسأل أحد الأعضاء سؤالاً عن أفضل خمسة أماكن يمكن الذهاب إليها للقاء الحبيب، فلا يترك القائد المدرب الموضوع يتحول إلى "الأماكن التي يتم الذهاب إليها"، ولكن يبقى على التركيز في موضوع عدم الأمان.

هناك اعتبارات ثلاثة ينبغي وضعها في الاعتبار للإبقاء على التركيز، وهي: متى يتم الإبقاء على التركيز، ما طول المدة التي يتم الإبقاء فيها على التركيز، وكيف يتم الإبقاء على التركيز.

متى يتم الإبقاء على التركيز When To Hold The Focus

- ركز على موضوع ما. الأسئلة الآتية مفيدة في تحديد ما إذا كنت ستبقى على التركيز على موضوع ما. (نحن نقصد بالموضوع، الوالدين، قيمة البقاء في المدرسة، كيفية ادخار الأموال، أو أي موضوع ترى أن تناقشه المجموعة).
- هل الموضوع مرتبط بالهدف من المجموعة؟ إذا لم يكن مرتبطاً بالهدف، فإن القائد سوف يحوّل التركيز، على الرغم من أن هناك أوقاتاً قد يقرر فيها القائد البقاء لفترة أطول مع الموضوع.
- هل كان التركيز في الموضوع طويلاً أكثر مما هو مطلوب؟ هذا يعتمد عادة على مقدار التخطيط الذي قام به القائد لتغطية الجلسة. فإذا ما كانت هناك خمس قضايا رئيسية للمناقشة، وما زالت المجموعة في القضية الأولى، وما مضى من هذه الجلسة هو نصفها فقط، ربما يجب تحويل التركيز.
- هل تناقشت المجموعة في هذا الموضوع من قبل؟ أحياناً تتناقش المجموعة في نفس القضايا أسبوعاً تلو أسبوع. فإذا ما أصبح الموضوع مطنباً، ولم تعد هناك طاقة لهذا الموضوع، فإن القائد الفعال سوف يحوّل التركيز.

إن الإجابة عن هذه الأسئلة سوف تعطي القائد الشعور بما إذا كان سيبقى على التركيز أم يتحول عنه. أما إذا لم يكن القائدُ متأكداً مما إذا كان سيبقى مع الموضوع أم لا، فإن عمل "1-10 سريع" سوف يساعده في ذلك". من الممكن أن يقول القائد "أود أن أحصل منكم على قراءة سريعة عما إذا كنا سنستمر في مناقشة موضوع.... ففي مقياس من 1-10، حيث (10) تشير إلى "مهم جداً"، و (1) تشير إلى "غير مهم جداً"، ما هو الرقم الذي يصف اتجاهك؟ عادة ما يشير الرقم إلى ما إذا كان هناك اهتمامٌ كافٍ. فإذا ما كانت الأرقام منخفضة أو مرتفعة، فإن القرار سيكون واضحاً.

فإذا كان هناك معدّل، فمن الممكن القيام بعدة أشياء، حيث قد يسأل القائد الأعضاء الذين أظهروا الاهتمام المرتفع عما يريدون مناقشته، ويوجه نظر المجموعة إلى أن الوقت محدود (5-10 دقائق، أو 20 دقيقة) (بناءً على الوقت المتلقي)؟ في حين يتناقش الآخرون في موضوع آخر. إن تقسيم المجموعة يكون مناسباً فقط في مجموعات التعليم والمناقشة حيث إن ترابط المجموعة ليس هو الهدف الرئيسي، إلا أن القائد نادراً ما يفعل ذلك في المجموعة التطورية. ومن الممكن أيضاً أن يعطي القائد فترة استراحة للذين قرروا أنَّ اهتمامهم ضعيف، في حين يستمر ذوو الاهتمام المرتفع في الموضوع. كما ترى، فإن جولة 1-10 السريعة يمكن أن تقدم معلومات تولد عدداً من الخيارات للقائد.

ركز على الشخص Focus on a Person. في أي مجموعة، من الممكن أن يتمحور التركيز ببساطة على شخص واحد. وعندما يحدث ذلك، فإن القائد هو الذي يقرر ما إذا كان سيُبقي على التركيز على هذا الشخص أم يتحول إلى شخص آخر أو موضوع آخر.

لابد أن يضع القائد في الاعتبار عدداً من الأشياء عند اتخاذ هذا القرار:

هل التركيز على شخص واحد يخدم الهدف من المجموعة؟ فبعض المجموعات تلتقي بهدف العلاج النفسي أو التطور الشخصي، وفي هذه المجموعات، فإن التركيز على شخص واحد قد يكون مناسباً. في حين تلتقي مجموعات أخرى بهدف المناقشة أو المشاركة، أو إنجاز مهمة ما، لذا فإن التركيز على شخص واحد لن يكون مناسباً.

هل الشخص يستفيد من هذا التركيز؟ إذا كان الشخص يستفيد، ويستفيد الآخرون أيضاً، فإن على القائد أن يُبقي على التركيز. أما إذا كان الشخص يستفيد في حين لا يستفيد بقية الأعضاء، إذاً يصبح قرار الإبقاء على التركيز صعباً. نادراً ما يُبقي القائد على التركيز عندما لا يكون هناك سوى شخص أو اثنان هما المعنيان بالتركيز، أو بما يُقال في المجموعة. إذا لم يكن باستطاعة القائد إشراك معظم الأعضاء في عمل هذا العضو، ربما يقرر مقابلة هذا الشخص بشكل فردي لأن القضية لا تعني الآخرين في شيء.

من المتحدث، وما مقدار الوقت الذي يأخذه المتحدث في الكلام؟ إذا كان الشخص المتحدث لم يتكلم في لحظة من اللحظات، أو تكلم قليلاً خلال فترة المجموعة، فمن المفيد الإبقاء على التركيز على ذلك الشخص، وعلى الجانب الآخر، إذا كان هذا الشخص قد حصل على انتباه المجموعة من قبل، فقد يختار القائد تحويل التركيز.

ما طول المدة التي يتم الإبقاء فيها على التركيز. How Long To Hold The Focus

هناك سؤال يطرح نفسه، وهو ما طول المدة التي يتم فيها الإبقاء على التركيز على شخص ما أو موضوع ما؟ لا توجد إجابة واحدة فقط لأن ذلك يعتمد على الهدف من المجموعة، والجلسة المنعقدة، وما حدث في الجلسات السابقة، ومقدار الوقت المتبقي في الجلسة الحالية. أيضاً، لابد من اعتبار العوامل المختلفة، بناء على ما إذا كان التركيز على الموضوع أم على الشخص.

ركز على الموضوع. إن مقدار الوقت الذي يُبقي فيه القائد على التركيز على موضوع ما يعتمد على عدد من الأشياء. إذا كانت المجموعة تعليمية، أو مناقشة، أو مهمة حيث ينبغي تغطية عدد من الأشياء، فإن على القائد استخدام الوقت بحكمة. فكثير من القادة المبتدئين يصبحون مقيدين بالمحتوى أو التفاعل لدرجة أنهم ينسون أن هناك موضوعات أخرى تحتاج منهم إلى تغطية. كما ينبغي أيضاً أن يكون القادة على وعي عندما يقل الاهتمام بالموضوع محل الحديث. فمن الأفضل عادة تحويل التركيز إلى موضوع آخر قبل أن تشعر الغالبية من الأعضاء بالملل، ويملون من المجموعة.

إن التركيز على قضية مكثّفة في المراحل الأولى للمجموعة ليس من الحكمة في شيء. أيضاً، لا ينبغي على القائد التركيز على موضوعات مثل الجنس، أو الموت إلا إذا كان هناك وقتٌ كافٍ لمناقشة هذه القضايا، حيث إن الحديث عن الموت قد يستثير عدداً من المشاعر، والذكريات، والمخاوف، ومن ثم فليس من الحكمة الإبقاء على التركيز على الموت إذا ما برز أثناء الثلاثين دقيقة الأخيرة من الجلسة. قد يحتاج القائد إلى أن يقول شيئاً ما مثل "دعونا نترك مناقشة موضوع الموت حتى الأسبوع القادم لأنه ليس لدينا الوقت الكافي لمناقشة هذا الموضوع باستفاضة، ولا أريد أن نبدأ في شيء ونتركه معلّقاً".

ركّز على الشخص Focus On A Person. إن مقدار الوقت المنقضي في إبقاء التركيز على الشخص يعتمد جزئياً على نوع المجموعة التي يتم قيادتها. بالنسبة لمجموعات العلاج النفسي، والدعم، والمجموعات التطورية، حيث يكون إبقاء التركيز على أحد الأشخاص مناسباً – فإن أقصى وقت مطلوب هو 30 دقيقة، إلا أن هناك استثناءات، وهذا أمر طبيعي، فقد

يقضي القائد مع شخص واحد ساعة أو أكثر، ومع ذلك، ينبغي أن يكون ذلك استثناءً وليس قاعدة. وفي معظم مجموعات العلاج النفسي، والدعم، والمجموعات التطورية، فإن مقدار الوقت الطبيعي يتراوح بين 5-15 دقيقة. أما في الأنواع الأخرى من المجموعات (المناقشة، أو التعليم، أو المهام)، فلا ينبغي أن تُبقي التركيز لأكثر من 5 دقائق على أي شخص لأنك تحتاج إلى تبادل الأفكار أو المعلومات مع كل الأعضاء.

كما أن إبقاء التركيز لفترة أطول من الوقت يعتمد على الجلسة نفسها. فالقائد لا يريدون أن يسيطر أي شخص في الجلستين الأولى والثانية؛ لأن الهدف هو جعل الأعضاء يشعرون بالارتياح لإنضمامهم إلى المجموعة. فإذا سيطر شخص ما على المجموعة، فإن الآخرين في المجموعة يجلسون صامتين يستمعون إليه بدلاً من التفكير والمشاركة. ومن ثم فإن القادة المبتدئين يقعون في خطأ التركيز لفترة أطول من اللازم على شخص واحد في الجلسات الأولى بسبب عصبيتهم أو نقص مهارة المقاطعة أو الإغراء بالكلام.

كيف تبقى على التركيز How To Hold The Focus

عندما تنطلق المجموعة ويبدأ التركيز في التحول، فإن لدى القائد العديد من المهارات والطرق التي يُبقي بها على التركيز، ومن هذه المهارات مهارة رئيسية وهي مقاطعة العضو (انظر الفصل الثامن لمزيد من المناقشة). سواء استخدمت هذه المهارة أو أحد الطرق التي تم وصفها في هذا الكتاب، تذكر أن الشيء الأكثر أهمية هو التصرف بسرعة Act Quickly. كلما انتظرت لفترة أطول قبل إعادة المجموعة مرة أخرى إلى الموضوع أو الشخص، كلما كان ذلك أصعب، لأن طاقة وانتباه الأعضاء يكونان قد استنفذا في الشخص الجديد أو الموضوع الجديد. إن الطريقة الشائعة للإبقاء على التركيز هي مخاطبة المجموعة مباشرة:

- دعونا نبقى مع ساندي.
- أود أن نعود مرة أخرى إلى ما كانت تقوله جوي. جوي هل هذا حدث لك حقاً؟
- هل تسمحون أن نطرح ذلك جانباً حتى تنهي كارين قائمتها؟
- أعتقد أننا تركنا مانويل، وأعتقد أننا في حاجة إلى أن نبقى معه لفترة أطول بقليل – مانويل، هل تريد أن تقول لنا شيئاً آخر عن هذا الموقف؟
- دعونا ننهي الموضوع قبل أن ننتقل إلى موضوع جديد.
- أعتقد أننا إذا لم نكن على حذر، فسوف تتراكم علينا الموضوعات – هيا نعود مرة أخرى إلى موضوع ....

إذا ما قررت أن تُبقي المجموعة في موضوع معين أو مع شخص معين لفترة من الزمن، فمن المفيد أحياناً أن تخبر المجموعة بذلك. على سبيل المثال، إذا كانت المجموعة تتناقش في مظاهر المعيشة اليومية، فإنك ربما تقول "هيا نقضي العشر دقائق القادمة في الحديث فقط عما تجده صعباً عليك في حياتك اليومية".

هناك طريقة أخرى للإبقاء على التركيز، وهي إجراء تمرين جمعي أو استخدام استمارة بيانات. على سبيل المثال، إذا ما كان الأعضاء يتنافسون في مخاوفهم من السرطان وتحوّل التركيز إلى المشكلات المالية، فمن الممكن أن يعيدهم القائد مرة أخرى إلى موضوع المخاوف بالقول "أود أن أضع قائمة بالمخاوف المختلفة التي تمرون بها (يقف القائد ويذهب إلى السبورة). الخوف المالي أحد هذه المخاوف، ما هي المخاوف الأخرى؟". أو تخيل مجموعة المهام حيث يحاول 8 من الأعضاء حل خلافاتهم بخصوص كيف يعمل مكتب المراقبة، ومكتب الترفيه معاً. تحولت المناقشة إلى القاضي المحلي وكيف أن أحكامه الأخيرة لم تكن ثابتة. وعندما رأى القائد الحاجة إلى إبقاء التركيز على المهمة، قال للأعضاء "أود أن نقوم بعمل شيء ما مختلف، أود أن تكونوا أزواجاً مع شخص ما من المكتب الآخر، وتصلوا إلى قائمة مقترحات لتحسين علاقة العمل بين المكتبين".

الأساليب المكنة للإبقاء على التركيز غير محدودة. ومع الخبرة، فإنك سوف تنمي المزيد من الأساليب. إلى أن يأتي ذلك الوقت، جرِّب استخدام بعض هذه الأفكار المقدمة، بالإضافة إلى أفكار أخرى سوف تتعلمها مؤخراً في هذا الكتاب.



مهارات الإرشاد الجمعي: الإبقاء على التركيز

Group Counseling Skills: Holding the Focus

شاهد الجزء 7.2 لقائد وهو يبقي على التركيز، كما سترى أيضاً الإبقاء على التركيز موضحاً في العديد من الأجزاء الأخرى من القرص المسجل المصور.

تحويل التركيز Shifting The Focus

على الرغم من أن الإبقاء على التركيز وتحويل التركيز مرتبطان معاً بشكل كبير، إلا أن من الأهمية صياغة مفاهيمهما على أنهما مهارتان منفصلتان. فالقادة يحولون التركيز – عن قصد – عندما يقررون أن هناك حاجة إلى تغيير في المجموعة من الممكن أن يسير التحول في أي من الاتجاهات التالية:

- من موضوع إلى شخص.

- من موضوع إلى آخر.
- من موضوع إلى نشاط.
- من شخص إلى آخر.
- من شخص إلى موضوع.
- من شخص إلى نشاط.
- من نشاط إلى موضوع.
- من نشاط إلى شخص.

من المهم ملاحظة أن "من نشاط إلى نشاط آخر" غير موجود في القائمة لأن هذا النوع من تحول التركيز ليس مناسباً في العادة. أحد أكبر الأخطاء التي يقع فيها القادة المبتدئون هو إجراء نشاط بعد نشاط، حيث إن التمارين الجمعية في حاجة إلى أن يتبعها مناقشة وليس إجراء تمرين بعد آخر. نحن سوف نتحدث عن إجراء التمارين الجماعية في الفصل الحادي عشر.

متى تحوّل التركيز When To Shift The Focus

هناك طريقتان رئيسيتان لصياغة مفهوم تحول التركيز: 1- تتحول من شخص، أو موضوع، أو نشاط، 2- تتحول إلى شخص، أو موضوع، أو نشاط. من الممكن أن يحوّل القائد التركيز في أي من المواقف التالية:

- بقاء التركيز على شخص لفترة أطول من اللازم.
- بقاء التركيز على موضوع لفترة أطول من اللازم.
- التركيز لا يناسب الهدف من المجموعة.
- الوقت المتبقي يوحي بأن هناك حاجة إلى التغيير.
- يشعر القائد بأن الأعضاء في حاجة إلى التغيير لإعادة الحيوية والنشاط للمجموعة.
- يريد القائد إدخال عضو آخر إلى المجموعة.
- يريد القائد تقديم موضوع جديد أو نشاط جديد.

التحول من موضوع إلى شخص Shift from A Topic To A Person. يريد القادة في الغالب تحويل التركيز من موضوع إلى شخص في مجموعات الإرشاد النفسي، والعلاج النفسي والمجموعات التطورية، ولكن قد يرغب بفعل ذلك في كل أنواع المجموعات.

■ **الأمثلة** Exxamples

كانت المجموعة تتناقش في موضوع الغيرة، وقدم عدد من الأعضاء التعليقات عن كيفية التعامل مع هذه القضية. استمرت المناقشة من 3-4 دقائق. قرر القائد التركيز على شخص واحد. نعرض هنا لطريقتين يمكن من خلالهما تحويل التركيز إلى أحد الأشخاص:

ميسي: أنا لا أتحمل ذلك – فأنا شخص غيور. إذا ما رأيت فرانك يتحدث إلى إمرأة في الحفلة أترك المكان وأرحل عنه.

بيل: ولكن لماذا؟ زوجتي تفعل ذلك أيضاً معي. أنا لا أحب ذلك بالمرة.

تيد: أنا أكثر غيرة من زوجتي، في الحقيقة، أنا أرى أنها ليست لديها غيرة، وأحياناً تجعلني أشعر بالجنون من ذلك.

القائد: ميسي، أنا أتساءل، هل تريد استكشاف غيرتك والحديث عنها أكثر من ذلك، يبدو أن هذا الموضوع يؤرّقك، وتودين السيطرة عليه.



يشير القائد – مستخدماً هذا المثال – إلى الرغبة في التحول إلى الشخص ولكن لا يركز على أي فرد بعينه.

القائد: هل يرغب أي منكم في الحديث لمدة دقائق قليلة عن مشكلاته مع الغيرة؟ من الواضح لي أن هذا الموضوع يقلق كثيراً منكم. أنت يا تيد، وميسي، وبيل تحدثتم جميعاً عن كيف تتداخل الغيرة في علاقاتكم.

الأمثلة التالية عبارة عن تعليقات إضافية يمكن أن يقوم بها القائد للتحول إلى الشخص.

- أود أن يقوم كل منكم بالتفكير فيما تحدثنا عنه خلال الدقائق القليلة الماضية. هل يريد أي منكم متابعة الحديث في هذه القضية؟
- من يريد أن يذهب بهذه القضية إلى أعمق مما فعلنا؟ فيما يبدو أن هناك الكثير والكثير مما يمكن أن نتحدث فيه عن هذه القضية.
- هذه المناقشة جيدة، ومع ذلك، أرى أن بعضكم لديه شيء شخصي يريد الحديث عنه. هل لدى أحدكم شيء. يريد أن يوضحه لنا؟

في المثال الأخير، حدث التحول إلى الشخص، وأيضاً إلى موضوع جديد. إذا لم يكن القائد يريد تحويل الموضوع، فمن الممكن استخدام تعليق كما في المثال الأول – وهو تعليق محدد للغاية.

التحول من موضوع لآخر Shift from one Topic to Another. في مجموعات المناقشة، والمهام، والتعليم، يحتاج القائد عادة إلى تحويل التركيز لتغطية المواد الضرورية أو إنجاز المهمة، ولكي يحوّل القائد التركيز، من الممكن أن يقول أياً مما يأتي:

- هيا، أمامنا دقيقة أو دقيقتين لإنهاء هذا الموضوع لأنني أريد الإنتقال إلى شيء آخر.
- فيما يبدو أننا انتهينا من هذا الموضوع. من لديه موضوع آخر أو قضية أخرى يريد منا الحديث فيها؟
- لدينا الكثير والكثير نريد الحديث عنه وتغطيته هذه الليلة، لذا، هيا ننتقل إلى شيء آخر.
- أود أن نغيّر المناقشة لنركز على ما كانت تتحدث عنه كاي، فقد ذكرت تأثيرات القرار. هيا بنا نتحدث عن هذه التأثيرات مع بقية الأعضاء.

في مجموعات المهام، ومجموعات التعليم، هناك مواد محددة لا بد من تغطيتها، من الممكن أن يساعد القائد في تحويل التركيز بأن يجعل الأعضاء يعرفون الأجندة، ولا بد من تقدير الوقت المطلوب لتغطية الموضوعات. على سبيل المثال، يمكن أن يقول القائد الآتي:

- اليوم، سوف نتحدث عن النظام الغذائي والتمارين ومدى ارتباطها بالضغوط. سوف نقضي قرابة 45 دقيقة في كل موضوع.
- أولاً، نحن في حاجة إلى اتخاذ قرار بشأن المقترح الذي نريد قبوله، ثم نقرر دور كل شخص ونناقش التغيرات الضرورية في الجدول الزمني. لدينا ساعة ونصف فقط، لذلك، نحن في حاجة إلى أن نضع أعيننا على الوقت.

في كل مثال من المثالين السابقين، فإن إعلام الأعضاء عن الأجندة يساعد القائد. بالإضافة إلى ذلك، فإن مسؤولية إدارة الوقت تقع على عاتق القائد، وكذلك تحويل التركيز متى كان ذلك مطلوباً، ولكن ينبغي مراعاة الوقت - بمعنى وضع وقت محدد لكل موضوع. عندما ينتهي الوقت، يمكن أن يقول القائد للمجموعة "نحتاج إلى التقدم بسبب الوقت". هناك بعض الطرق الأخرى التي يمكن للقائد استخدامها من أجل التحول إلى موضوع جديد:

- لدينا الكثير والكثير مما نريد تغطيته اليوم، لذا، دعونا نتقدم إلى الفصل التالي.
- دعونا ننتقل إلى قضية أخرى، تشبه في أهميتها القضية التي نحن بصددها الآن.
- لدينا قضيتان نريد تغطيتهما اليوم. دعوني أعرضهما عليكم، ثم نقرر بأيهما نبدأ بعد ذلك.

التحول من الموضوع إلى التمرين Shift From A Topic To An Exercise. عندما تناقش المجموعة موضوعاً ما، فإن التمرين الجمعي قد يكون مفيداً لمزيد من المناقشة أو

إشراك مزيد من الأعضاء. يقدم القائد التمرين بقوله شيئاً ما مثل " نريد أن نبقى فيما نتحدث عنه، ولكن أرى أن التمرين مفيد الآن". أو قد يقول القائد "أريد تغيير الشكل نوعاً ما، حيث هناك تمرين جماعي يناسب ما نتحدث عنه". غالباً ما يستخدم القادة تمرين الجولة للتحول عن الموضوع. على سبيل المثال، إذا كانت المجموعة تتناقش في موضوع ما لبعض الوقت، فقد يقول القائد "في كلمة أو عبارة، ماذا ترون في هذا الموضوع الآن؟ هيا نعقد جولة، ونسمع رأي كل منا". هناك جولة أخرى يستخدمها القائد بعد المناقشة وهي "ما هما الشيئان اللذان ظهرا لكم؟ سوف ندور حول الحجرة سريعاً ونسمع من كل منكم". هناك طريقة أخرى سهلة للتحول من موضوع إلى نشاط، وهي جعل الأعضاء يشكّلون ثنائياتٍ لمناقشة الموضوع بشكل أبعد مما تم - في مجموعة كبيرة.

التحول من شخص إلى شخص آخر Shift From One Person To Another Person، إذا ما حدد القائد أن هناك حاجة إلى تحويل التركيز إلى شخص آخر، فإن هناك عدداً من الأشياء التي يمكن قولها. نقدم فيما يلي بعض الأمثلة على المواقف المختلفة والاستجابات المختلفة:

- لوري، أرى أن من المفيد أن أتركك تفكرين فيما كنت تقولين خلال الخمس عشرة دقيقة الماضية، ثم نعود إليك مرة أخرى بعد ذلك. ماذا ترون في هذا الموضوع؟ من يريد استكشاف ردود الأفعال أو المشاعر؟
- جوي، أريد التحول إلى سيندي. (يلتفت القائد ويخاطب سيندي). فيما يبدو أن الموضوع يهمك. لقد لاحظت أنك تريدين الحديث. هل ترغبين في ذلك الآن؟
- أفيد، سوف نبقى معك لدقيقتين، ثم أُعطي الفرصة للآخرين للمشاركة بأفكارهم.

في هذه الأمثلة، يخاطب القائد الشخص الذي يتم التركيز عليه، ثم يتحول عنه. فالقائد الذي يريد مقاطعة العضو الذي كان التركيز عليه سوف يخاطب المجموعة مباشرة. في هذه المواقف، قد يقول القائد أشياء مثل:

- هل يريد أحد التعليق على ما قاله جوي؟
- دعونا لا نركز على جوي، ولكن عليك. هل لديك أي أفكار أو مشاعر؟
- سيندي، ماذا عنك؟ يبدو أنك تفكرين بعمق.
- هل لدى أحدٍ منكم تعليق على ما تقوله لوري؟ (من الممكن أن يتحول القائد عن لوري، ويتعرف على الشخص الذي يريد الكلام).

التحول من الشخص إلى الموضوع Shift From A Person To A Topic. هناك أوقات

يريد فيها القائد التركيز على الموضوع الذي يتحدث فيه العضو. وقد يكون ذلك لأن الموضوع مرتبط بكل الأعضاء، أو لأنه يريد تحويل التركيز - بدقة - من العضو الذي ينصب عليه الآن. الأمثلة التالية توضح هذا:

- دين، أريد أن أعرف ما تتحدث عنه. أعتقد أنه موضوع جيد، وأريد أن اسمع تعليقات الآخرين، وأتعرف على ما يشعرون به تجاه هذا الموضوع. ما رأيكم في هذا الموضوع - كيف تتعاملون معه، وما هي ردود الأفعال التي لاحظتموها؟ (إن طرح العديد من الأسئلة المختلفة يساعد على المناقشة، وهذا هو المراد).
- كارول، لقد أحضرتِ لنا كثيراً من المشكلات التي تهمنا جميعاً في المجموعة. أود أن أقضي ما تبقى من وقت الجلسة في الحديث عن بعض هذه القضايا. دعينا نأخذ القضية التي ذكرتيها أولاً (ذكر كارول بالإسم، واستخدام المحتوى الذي تتحدث عنه سوف يشعرها بأن أحداً لم يقاطعها).
- جوليو، أفكارك شيقة ومع ذلك، أنا أدرك أن الوقت قد انقضى، وما زال لدينا موضوع آخر نود الحديث فيه. لماذا لا تلخصين وجهة نظرك، ثم ننتقل بعد ذلك؟
- أود أن أحوّل المناقشة للمجموعة كَكُل لأننا نريد سماع عددٍ من الأفكار ووجهات النظر. ما رأيكم في ذلك؟

التحول من الشخص إلى تمرين Shift From A Person To An Exercise، كما ذكرنا من قبل، يمكن أن يستخدم القائد الجولة كطريقة جيدة جداً لتحويل التركيز، بمعنى، أن يطلب القائد من الأعضاء وضع تقديراتهم على مقياس من 6-10 أو تقديم كلمة أو عبارة عن الموضوع، وأيضاً، يمكن أن يطلب القائد من الأعضاء تشكيل أزواج، ومناقشة ما كان يتحدث عنه العضو، أو الحديث عن أي أفكار أو مشاعر انتابتهم عندما كان العضو يتكلم. هناك العديد من التمارين الجماعية التي يمكن استخدامها لتحويل التركيز. يمكن للطرق التالية تقديم هذه التمارين:

- أريد أن آخذ ما تتحدث عنه وأجعل المجموعة ككل تفكر فيه. فضلاً، أخرجوا ورقة وشيئاً تكتبون به. أريد منكم أن تفعلوا الآتي ......
- روث، أنا أقدر طاقتك وحماسك. أريد أن أرى الجميع على هذه الصورة من الطاقة والحماس. فليقف الجميع - أريد منكم الإنتقال إلى هذا الركن من الحجرة. الآن، هذا ما أريد منكم القيام به.



مهارات الإرشاد الجمعي: تحويل التركيز

Group Counseling Skills:Shifting The Focus

شاهد الجزء 7.3 ، والجزء 7.4، ليظهر لك كيف يحوّل القائد التركيز

تعميق التركيز Deepening The Focus

يفكر القائد في الإبقاء على التركيز أو التحوّل عنه، كما يفكر أيضاً في تعميق التركيز أو لاً. إن الأساس لمعظم المجموعات هو تعميق التركيز لمستوىً منتجٍ، وذي معنى للأعضاء. في العديد من المجموعات – لدى الأعضاء ميل تجاه الابتعاد عن وجهتهم، أو تجنب التنقيب عن المعلومات بعمق أكثر من اللازم في قضاياهم. لذا، فإن مسؤولية القائد تتمثل في التأكد من أن المجموعة تسير في عمق ذي معنى. يتم قياس العمق بشكل مختلف للعديد من المجموعات، بالنسبة لمجموعات التعليم والمناقشة، يتم قياس العمق من خلال تقييم التعلم وتبادل الأفكار. أما بالنسبة لمجموعة المهام، فيتم قياس العمق من خلال الإنتاجية، ومدى جودة العمل الجمعي بين الأعضاء. أما مجموعات الإرشاد النفسي، والعلاج النفسي، والمجموعات التطورية ومجموعات الدعم، فتقاس من خلال الاستبصار الجديد عن المعيشة والانتماء ومستوى المشاركة عند القيام بعمل شخصي، يقوم القائد بتعميق التركيز من خلال استخدام الأساليب التالية:

- طرح أسئلة متحدية أو تستثير التفكير.
- سؤال الأعضاء المشاركة عند مستوىً شخصي.
- العمل مع العضو بأسلوب مكثّف.
- إجراء تدريبات مكثفة تمس القضايا الشخصية العميقة.
- مواجهة الأعضاء بشأن ديناميات معينة تتداخل مع المجموعة.

■ **أمثلة** Examples

مولي: أعتقد أنه لا يوجد أحد لم يغضب من زوجه / زوجته.

إيد: أنا وسونجا نتشاجر مرةً في الأسبوع على الأقل.

القائد: انتظروا قليلاً. أريد أن أسمع من الجميع رأيهم فيما تقولون. هل ترى فعلاً أنه لابد من الشجار؟ أنا لا أتفق مطلقاً مع ذلك. فكثير من الأزواج يتشاجرون، في حين لا ينبغي عليهم ذلك. أود منكم مراجعة أنفسكم في هذا الشجار وسوف ترون أنه شجار غير صحي، ولا يتوافق مع الطبيعة، وكثير منه نتاج علاقات سابقة حتى في أيام الطفولة.

إيد: (بعد دقيقة من الصمت). أنا لا أحب أن أذكر ذلك، ولكن أنت على حق. أود أن تكون سونجا كما كانت عليه زوجتي الأولى، وهي ليست كذلك، هذا ما عليه معظم الشجار الذي يحدث بين الزوجين.

القائد: هل تريدنا أن نتحدث في ذلك أكثر وأكثر.

إيد: نعم، أتمنى ذلك.

القائد: دعونا نستمع من الآخرين، وسوف نعود مرة أخرى إلى إيد.

كارين: أعتقد أن على الحكومة أن تنفق مزيداً من المال على البحث العلمي الخاص بالعلاجات الطبية، أكثر مما تفعله كمساعدات أجنبية للدول الأخرى.

ساينثيا: سمعت أن شركات الأدوية جزء من السبب لأنها لا تجد علاجات فهي تتصرف من منطلق تجاري.

القائد: دعونا لا نقلق بشأن سياسات إيجاد العلاج. أرى أن نقضي وقتنا في المشاركة في الأفكار والمشاعر الشخصية عن الأمراض. ما هي المشاعر التي انتابتك هذا الأسبوع؟

كوني: أحياناً استيقظ من النوم في حالة ذعر، ولا أستطيع العودة مرة أخرى إلى النوم.

القائد: أود أن أتحدث في شيء ما لاحظته. إن لدى كثير منكم أشياء في رأسه لأنكم تشاركتم فيها في مذكراتكم اليومية أو في اللقاءات الفردية معي، ولكن لم تتشاركوا فيها في المجموعة. هناك شيء يعيدكم إلى المجموعة مرة أخرى. أعرف أن هذه خبرة جيدة لمعظمكم وليس للكل، وذلك إذا ما تصورنا ما يحدث. فكر فيه. أريد منكم مناقشة الأسباب التي تمنعكم من المشاركة. هل لديكم أي أفكار؟

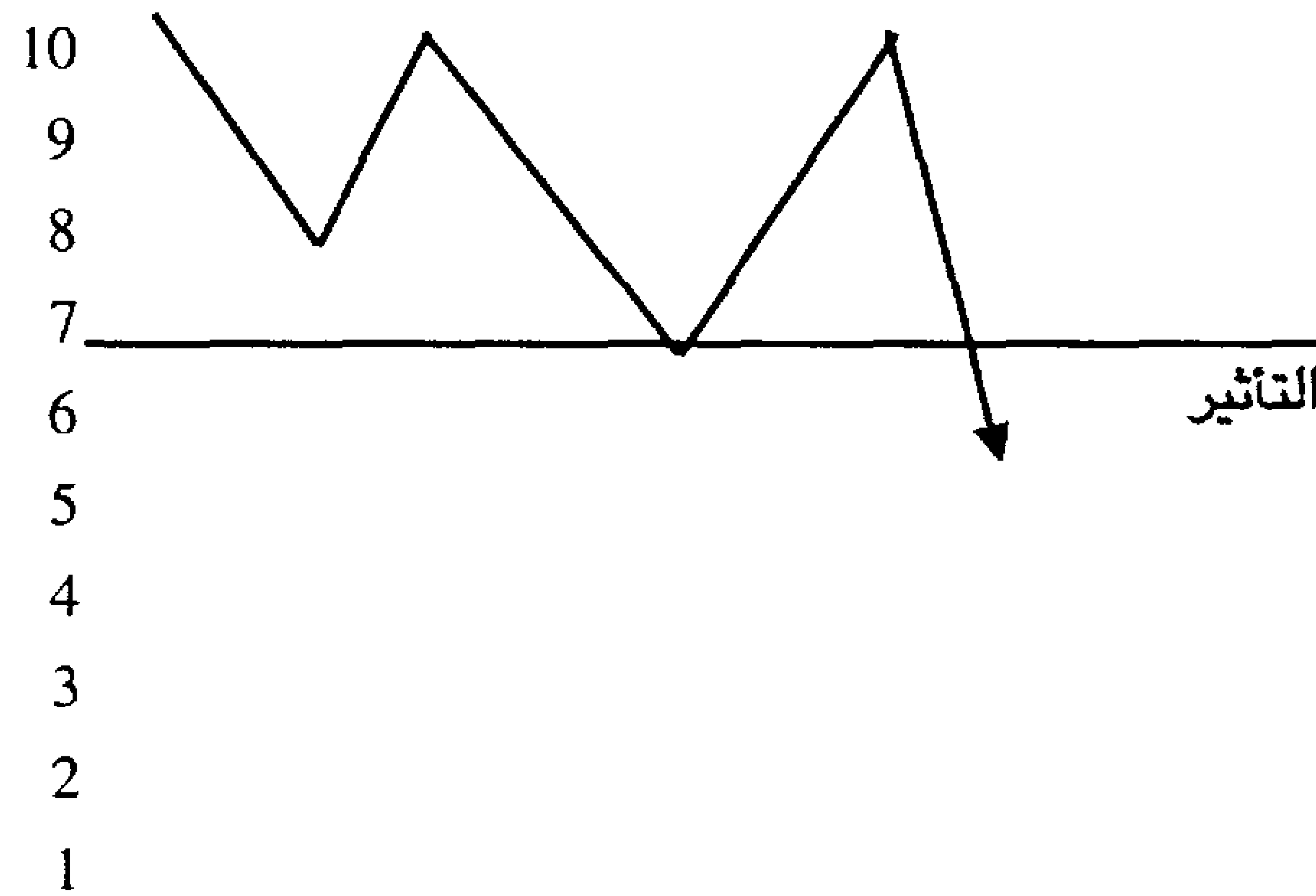
جوان: أرى أنني أعرف بعض الأسباب.

في كل مثال من الأمثلة السابقة، قام القائد بالتعليق أو طرح أسئلة لتعميق التركيز. كثير من القادة غير الماهرين يتركون الزمام للأعضاء ليأخذوا المجموعة إلى حيث يريدون، وهذا في الغالب ينتج عنه عدم ذهاب المجموعة إلى المستوى العميق.

خريطة العمق Depth Chart

لكي نناقش عمق المجموعة بطريقة دقيقة، فإننا قمنا بابتكار خريطة العمق، وهي عبارة عن مقياس من 1-10، حيث (10) تمثل المستوى السطحي للكلام أو المشاركة، و (1) تمثل المشاركة الشخصية القوية والعميقة. أثناء حياة المجموعة، فإن عمق المناقشة يتباين. ففي مرحلة البداية، يكون العمق 10 ، أو 9 لأن الأعضاء يروون قصصاً أو يتحدثون بشكل مصطنع

عن موضوع أو قضية. وكلما تقدمت المجموعة إلى المرحلة الوسطى، ينبغي أن يصل العمق إلى أقل من 8 أو على الأقل من 7، كما أن القائد في معظم المجموعات يريد من المجموعة أن تصل إلى عمق 6 أو أقل. في أغلب الأحيان، تريد المجموعات الانتقال من موضوع إلى آخر، ولا تذهب إلى الأعماق لتأخذ أي فائدة، وتتبع نمط 10، 9، 8، موضوع جديد، 10، 9، 8، موضوع جديد 10، 9، 8. وفي الخريطة، يتم تصوير تفاعل المجموعة. وصل أحد الموضوعات إلى 8، ثم بدأ موضوع جديد، ووصل إلى 7، ثم موضوع ثالث ووصل إلى 5 .



وباستخدام خريطة العمق، يمكن للقائد تصوير وفهم ما يحدث في المجموعة. وفي معظم المجموعات، فإن العمق المرغوب فيه أثناء مرحلة العمل هو 6 أو أعمق، حيث إن بعض المجموعات تصل إلى مستوى أقوى من 2، 3، أو حتى 1. فإذا ما ظلت المجموعة عند مستوى 10، 9، 8، فإن القائد في حاجة إلى تقوية المناقشة. قد يرغب القائد في التعمق لمستوى أعمق باستخدام تمرين يشجع الأعضاء على استكشاف قضية ما بعمق أكبر. إن اعداد التمرين يمكن أن يؤدي إلى مناقشةٍ أو عملٍ فردي عند مستوى 6 أو أقل. ففي بعض المجموعات، قد يرسم القائد أو يوضح خريطةَ العمق ويسأل الأعضاء من آنٍ لآخر كيف يرسمون مخططاً للمناقشة والتفاعلات داخل المجموعة.

متى يتم تعميق التركيز When to Deepen the Focus

هناك اعتباران عند التفكير في تعميق التركيز. الاعتبار الأول هو مرحلة الجلسة، لأن تعميق التركيز ينبغي أن يتم فقط أثناء المرحلة الوسطى من المجموعة، وليس أثناء مرحلة الإحماء أو مرحلة الخاتمة. عندما تكون هناك فرصة لتعميق التركيز أثناء المرحلة الوسطى، والاعتبار الثاني التفكير فيما إذا كان هناك وقتٌ كافٍ لتغطية القضية أو الموضوع بشكل وافٍ. غالباً ما يقوم القادة المبتدئون بتعميق التركيز ثم يهرب منهم الوقت، ويتركون الأعضاء معلقين، وهذه ليست قيادة جيدة.

كيف يمكن تعميق التركيز How Deep to Focus

هناك عدة اعتبارات فيما يتعلق بكيفية تعميق التركيز في المجموعة. الاعتبار الأكثر أهمية هو الهدف من المجموعة. في أغلب الأحيان، في مجموعات التعليم، والمناقشة، والمهام، يقوم القادة خطأ بتعميق التركيز على الأفراد. وهذا يجعل الأعضاء يشعرون بعدم الارتياح، وقد يكون ضاراً، لأن الأعضاء لم يتوقعوا أو حتى لم يوافقوا على مجموعة العلاج النفسي، ومع ذلك، فجأة، هذا ما يحدث. فكر دائماً في الهدف من المجموعة قبل تعميق التركيز إلى مستوى شخصي قوي.

حتى لو كان الأعضاء منفتحين على الذهاب إلى المستوى الأعمق، فإننا ننصح دائماً القائد بأن يفكر في الأعضاء والعمق المناسب. بالنسبة لمعظم مجموعات المدرسة، خصوصاً مجموعات المدرسة الإبتدائية، فإنه ينبغي أن لا يقبل القائد بمشاركة شخصية أقل من 4. ينبغي أن يفكر القائد دائماً فيما إذا كان العضو يستطيع التعامل مع مشاركة الهموم الشخصية أو تلقي التغذية الراجعة في المجموعة. يختلف الأعضاء في الدرجة التي يكونون عندها مستعدين ويشعرون بالراحة للمشاركة وتلقي التغذية الراجعة، ويمكن أن يلحق بهم الضرر إذا لم يستطيعوا التعامل مع ما يُقال. في كثير من الأحيان، يتورط القادة المبتدئون في عملية نسيان التفكير فيما إذا كان بعض الأعضاء مستعدين ولديهم القدرة على التعامل مع العمق الذي تسعى إليه المجموعة.

■ **مثال** Example

يوقف قائد المجموعة أطفالاً في المرحلة الابتدائية - التركيز على أن يصل إلى مستوى أعمق، لأنه شعر بأن العضو سوف يدخل في موضوعات إساءة شديدة الخطورة، وهذا لا يتناسب مع ما يريد الأعضاء سماعه.

إلين: أبي ليس بخيلاً بالضبط، ولكنه يُجبرني على عمل أشياء لا أريد القيام بها.

الأعضاء: مثل ماذا؟

إلين: (تطأطيء رأسها، في صوتٍ حزين). أشياء ليست لطيفة.

الأعضاء: ما هي؟

القائد: أنت تعرفين يا إلين، هذه أشياء يمكن أن نتحدث فيها أنا وأنت بشكل خصوصي، هل يريد أحدكم أن يتحدث عن الشجار الذي ينشب بينه وبين والديه؟

هناك اعتباران آخران فيما يتعلق بعمق التركيز: الأول يتعلق بالخبرة، والثاني يتعلق

بالمشكلات متعددة الثقافات. أحياناً في المجموعات، تظهر على السطح قضايا قد لا يعرف القائد عنها إلا القليل. فمن غير الأخلاقي دفع العضو إلى عمل أعمق عندما لا تكون لدى القائد الخبرة، والدراية، والفهم للتعامل مع المشكلة، في كثير من الأحيان نسمع عن القادة غير المؤهلين الذي يتعاملون مع بعض القضايا العلاجية القوية. أما فيما يتعلق بالمشكلات متعددة الثقافات، فلابد أن يفكر أي قائد في الخلفية الثقافية قبل التنقيب عن المعلومات بعمق أكثر من اللازم، وبسرعة أكبر من اللازم مع عضو المجموعة، لأن بعض الأعضاء قد لا يشعرون بالارتياح. فمن المهم التواصل مع العضو قبل دفعه نحو العمل الأعمق.

■ **مثال** Example

هنا، يتأكد القائد من أن العضو يريد العمل في القضية التي يجد فيها صعوبة. يستخدم القائد عضواً آخر للمساعدة في تعميق التركيز.

داشا: منذ أن أتيت إلى هذه البلد، وأنا أشعر بالحيرة بشأن دوري كامرأة. فالأشياء هنا مختلفة. فأنا حصلتُ على وجهة نظر من هذه المجموعة تتعارض مع كل ما تعلمته في بلدي الأصلي.

سوزان: ولكنك تعيشين هنا، وتخططين للبقاء هنا، وسوف نساعدك في ذلك. وهذا هو الهدف من المجموعة.

القائد: (يقاطع بصوت عطوف، ودافئ). انتظري لحظة. داشا، أريدك أن تخبرينا كيف نساعدك. أكيد نحن نحترم ما تعلمته في بلدك الأصلي، وفي الوقت ذاته، نحن نريد مساعدتك ولا نريد أن نشعرك بالحيرة. هل تعتقدين أن المجموعة مفيدة بالنسبة لك، ولو أن الإجابة بنعم، كيف ذلك؟

داشا: أعتقد أنه يمكن المساعدة من خلال مساعدتي على التخلص من الشعور مثل اعتقادي بأني أفعل شيئاً خاطئاً.

القائد: (يقرر أن يبقى التركيز على داشا ويحاول أن يعمّقه). أعتقد أننا نستطيع عمل ذلك، هل حدث لإحداكن أي تغبيرات في حياتها لا تتوافق مع الطريقة التي تربت بها.

إلي: إن قرار قدومي إلى هذا البلد جاء ضد كل شيء تعلمته. فأنا أحاول المرور بصعوبة من الألم الذي أحدثته لأسرتي.

داشا: كيف كانت لديك العزيمة لعمل ما تعتقدين أنه في مصلحتك؟

إلي: كان عليّ أن أثق في نفسي – بعد مزيد من البحث عن الذات.

داشا: (بصوت ملئ بالتفكر). عليّ أن أتعلم ذلك. عليّ أن أتعلم الثقة في النفس. فأنا أرى معظمكن سعيداً، وأنا لست سعيدة. عليّ أن أعرف أن من حقي أن أكون سعيدة.

القائد: هل هذا ساعدك على أن تخبرينا عن ثقافتك وما تعلمتيه؟



مهارات الإرشاد الجمعي: تعميق التركيز

Group Counseling Skills: Deepening The Focus

شاهد الجزء 7.5 ، والجزء 7.6 لتوضيح كيف يعمق القائد التركيز. فالتركيز عميق على الفرد. وفي الجزء 7.6، شاهد كيف يعمق القائد التركيز على الموضوع. أيضاً سوف ترى هذه المهارة معروضة في العديد من الأجزاء الأخرى للقرص المسجل المصور 14.2 , 14.1 , 10.2) ., 14.3)

التعليقات الختامية Concluding Comments

القائد الجيد يفهم أن الانتباه إلى التركيز على إحدى المهارات الأكثرُ أهميةً في القيادة الجماعية. هناك العديد من الأساليب المختلفة لتحقيق ذلك، والإبقاء على، وتحويل، وتعميق التركيز. لكي يُبقي القائد على السيطرة على ما يحدث في المجموعة، فإن عليه أن يكون على وعي بمكان التركيز، وما إذا كان عليه أن يُبقي على التركيز أم يحوّله. كما لابد للقائد أيضاً أن يكون على وعي بمدى عمق الجلسة، وقد يستخدم خريطة العمق لمراقبة نمو الجلسة وتطورها. قبل تعميق التركيز، ينبغي أن يفكر القائد في الهدف من الجلسة، مرحلة الجلسة، ومقدار الوقت المتبقي، وعمق التركيز في المجموعة.

في الفصلين الثاني والثالث، قدمنا مفاهيم تعمل - بالإضافة إلى التركيز - كخرائط لفهم تفاعلات وتطورات المجموعة. نظراً لأن هذه الخرائط مفيدة عند قيادة المجموعات، فإننا نلخصها هنا لنوضح كيف أنها تتوافق معاً:

- الهدف: سبب التقاء المجموعة.
- المرحلة: أين تقع المجموعة من حيث تطورها (البداية، الوسط، النهاية).
- الحالة: أين الجلسة (الإحماء، العمل، الخاتمة).
- التركيز (محتوى المجموعة تحقيق، الإبقاء على، تحويل، أو تعميق التركيز).

■ الأنشطة Activities

1- المرة القادمة، أنت في مجموعة، أو فصل، أو بين الأصدقاء، لاحظ كيف يكون التركيز على موضوع، أو شخص، أو نشاط. لاحظ أيضاً كيف يتم الإبقاء على التركيز أو تحويله،

مستخدماً التعليقات أو الأسئلة – إذا كان ذلك مناسباً – حوّل التركيز أو أبقِ عليه بشكل واعي، وأيضاً عمّق التركيز إذا كان ذلك ممكناً.

2- باستخدام فكرة خريطة العمق، لاحظ عمق مناقشة مع مجموعة من الناس حاول أن تعطي درجة، مستخدماً مقياساً من 1-10 (حيث إن (10) هي الحديث السطحي). فإذا لم تذهب المجموعة إلى ما دون 7، حاول تعميق التركيز من خلال طرح سؤال يستثير التفكير، أو تكلم بعبارة تدعو للتفكير.

3- فكر في مجموعة قد تقوم بقيادتها. ضع هدفاً، ثم موضوعاً مناسباً. فكر في ثلاث طرق تعمّق بها التركيز على موضوعٍ قمت باختياره.



مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills

1- راجع أجزاء الفيديو 7.6 - 7.1

أ. فكر في أهمية استخدام المهارات للحصول على، والإبقاء على، وتحويل، وتعميق التركيز.

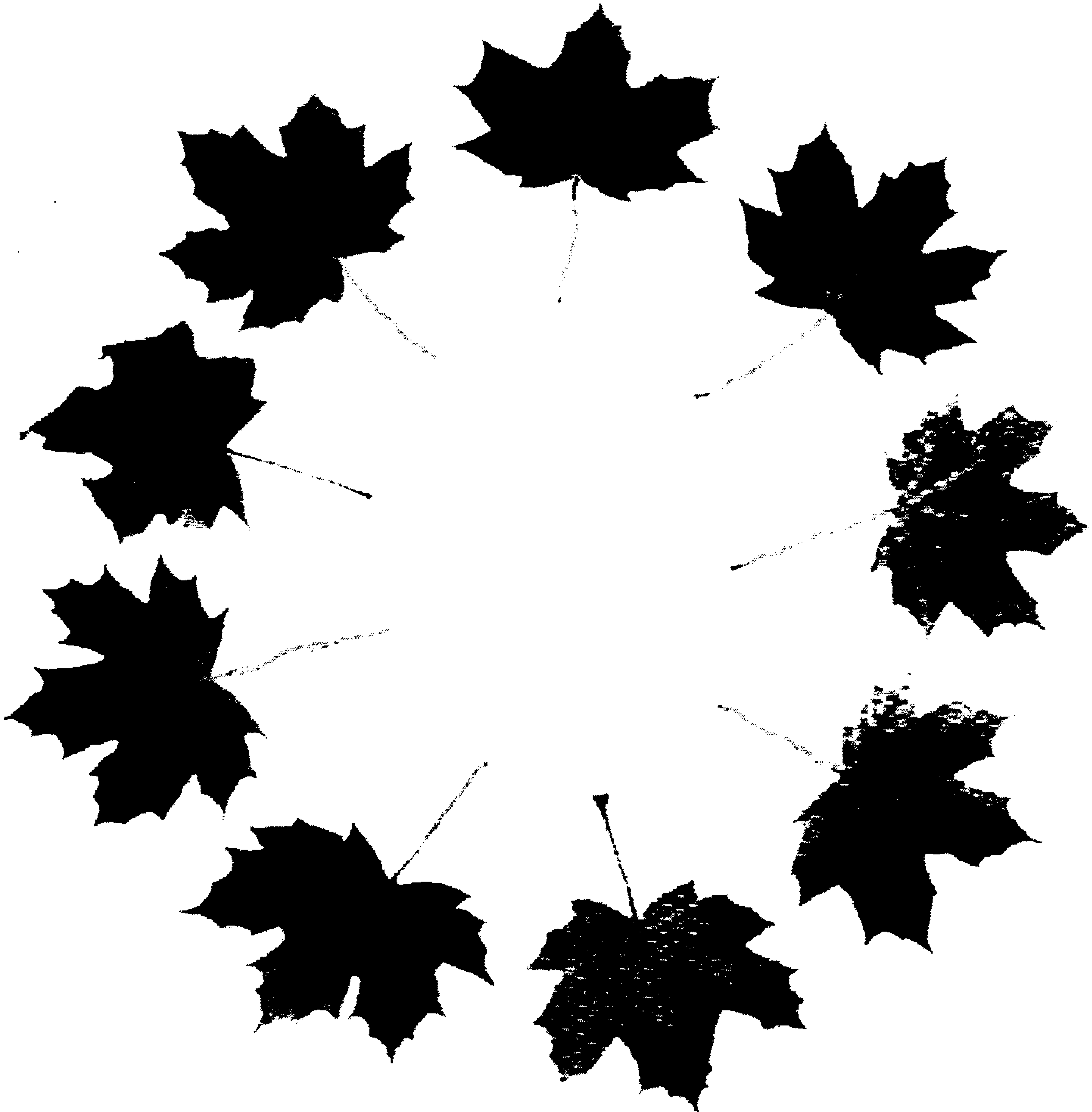
ب- تخيل كيف تسير هذه المجموعات بشكل مختلف إذا لم يستخدم القائد مهارات الإبقاء على، وتحويل، وتعميق التركيز.

2- راجع أول جزئين من القرص المسجل المصور – قائد بدون مهارات (1.1). والقائد ذو المهارات (1.2) – ولاحظ الفرق فيما يتعلق بمهارات القائد في الإبقاء على وتحويل التركيز.

3- شاهد الجزء 14.3 ، ولاحظ كيف يتم الإبقاء على التركيز على الموضوع (العفو عن نفسك)، والشخص (المرأة التي اغتصبها أبوها). شاهد أيضاً القائد وهو يُبقي على التركيز على شخص واحد صوّت لنفسه، حيث كان يعلم أن ذلك سوف يستغرق دقائق قليلة، ثم يعود بعد ذلك إلى الموضوعات الكبيرة.

الفصل الثامن.................. 8

أساليب أساسية: المقاطعة، والإغراء في الكلام



المقاطعة CUTTING OFF

لكي تتم قيادة المجموعة بشكل فعال، فلا بد أن تكون لدى القائد الرغبة والقدرة على مقاطعة الأعضاء أثناء الكلام متى كان ذلك ضرورياً. وتعتبر المقاطعة – من بين كل المهارات المعروضة في هذا الكتاب- هي المهارة الأصعب في الاستخدام لأن القادة غالباً ما يخشون جرح مشاعر العضو، أو قد يغضب الأعضاء، بالإضافة إلى ذلك، فإن هذه المهارة صعبة لأننا – تعلمنا عندما كنا نكبر – عدم مقاطعة الآخرين عن الكلام عندما تكون تعليقاتهم مملة، أو غير مناسبة. ومع ذلك، فإن قائد المجموعة مسؤول عن تحقيق نواتج إيجابية في المجموعة، وعندما تكون تعليقات الأعضاء على غير المراد، فإن على القائد في هذه الحالة أن يتدخل.

المقاطعة مصطلح نستخدمه لوصف منع القائد للعضو من الكلام (Horvillllllll etal., 1983; Masson & Jacobs, 1980). هناك مصطلحات أخرى تستخدم لوصف هذه المهارة وهي الاعتراض blocking (Day, 2007; Corey etal., 2009; Trotzer, 2006)، والتدخل Intervening (Dayer & Vriend, 1980). على الرغم من أن المقاطعة تبدو وكأننا ندافع عن وقاحة القائد أو المسؤول في المجموعة، إلا أننا لا نفعل ذلك، حيث إن هناك بعض المواقف التي لا بد فيها من مقاطعة العضو لحماية الآخرين أو لجعل المجموعة تسير في مسارها الصحيح.

هناك موقفان كبيران ينبغي أن يستخدم القائد فيهما المقاطعة، وهما: 1- عندما تكون لدى العضو الأرضية ولكنه يهيم على وجهه، أو يسرد قصصاً، أو يتجنب التعمق، 2- عندما يقول العضو شيئاً غير مناسباً. وقبل مناقشة هذين الموقفين، نود أن نذكر عدداً من النقاط المهمة فيما يتعلق بالمقاطعة.

التوقيت Timing

ربما يكون الشيء الأكثر أهمية، والذي ينبغي فهمه عن المقاطعة هو مراعاة التوقيت، حيث ينبغي على القائد مقاطعة العضو قبل أن يهيم على وجهه طويلاً، أو قبل أن يطلب وقتاً إضافياً، أو يقدم نصيحةً غير مفيدة. وعلى الجانب الآخر، ينبغي أن يتأكد القادة أنهم لا يقاطعون تعليقاً قيّماً ومنطقياً، حيث إن هذا من شأنه أن يجعل الأعضاء محبطين وغاضبين. لسوء الحظ، لا مفر من التوضيح بالضبط عندما يقاطع القائد شخصاً ما لأن كل موقف مختلف. إن الخبرة والتغذية الراجعة من الأعضاء هي أفضل معلم للقائد.

استخدام الصوت Use of Voice

نبرة الصوت، الارتفاع، وتغيير الصوت لها علاقة وثيقة بمدى كفاءة القائد وفعاليته في استخدام مهارات المقاطعة. فإذا بدا على القائد النقد، والفظاظة، والغضب، فمن المحتمل أن

يتصرف الأعضاء بطريقة سالبة. عند المقاطعة، فإن الهدف ليس النقد، أو الإهانة، ولكن منع شيء قد لا يكون مفيداً. من الأهمية تذكر أن الأعضاء لا يقدمون عادة – على وعي– للقائد والأعضاء الآخرين أوقاتاً صعبة، ولكنهم لا يفهمون أو لم يتعلموا كيف يكونون منتجين في المجموعة .

التوضيح Clarifying

من الأهمية في الجلسة الأولى التوضيح للأعضاء أنك سوف تقاطع في بعض الأوقات مناقشات معينة لعدة أسباب. وغالباً ما يوضح القائد أيضاً في وقت المقاطعة السبب في ذلك. فالتوضيح ممارسة جيدة لأن الأعضاء قد يصلون إلى حالةٍ من الإرتباك والغضب إذا ما تمتْ مقاطعتهم دون سبب واضح، حيث قد يظن بعضهم أن القائد لا يحبهم، أو أن آراءهم ليست ذات قيمة. في حين يفترض آخرون أن عليهم عدم الكلام إلا إذا سُمح لهم بذلك. بالطبع، هناك مواقف عديدة قد لا يجد القائد فيها نفسه مضطراً لتقديم تفسيرٍ فوري لمقاطعة شخص ما – على سبيل المثال، إذا ما شعر القائد أن من الأهمية الانتقال على الفور.

الإشارات غير اللفظية Nonverbal Signals

أحياناً، يتجنب القائد الإتصال العيني وهو يمثل إشارة، تجعل العضو يعرف أن القائد يريده أن يتوقف عن الكلام، ومن ثم يقوم بعض الأعضاء بإنهاء كلامهم عندما يرون أن القائد لا ينظر إليهم.

هناك أسلوب آخر يمكن أن يستخدمه القائد وهو أن يشير إلى العضو بيديه ليتوقف عن الكلام، حيث إن إشارة بسيطة – كتلك التي يستخدمها رجل المرور تكفي لإعلام العضو بأن يتوقف عن الكلام.



مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills

شاهد الجزئين8.1، 8.2 للمناقشة عن المقاطعة وثلاثة أجزاء حيث يستخدم القائد مهارات المقاطعة.

مقاطعة الشخص الذي هو محور تركيز المجموعة

Cutting Off A Member Who Has The Focus Of The Group

في أي مجموعة، هناك أوقات تركز فيها المجموعة على عضوٍ واحد، يهيم على وجهه، ولا يصل إلى الهدف، أو يتجنب استكشاف القضية بمستوىً عميق. فبعض الأعضاء يؤدون بشكل رتيب، ويتغافلون الآثار السلبية التي تقع على الآخرين من جرّاء هيامهم على وجوههم.

فإذا ترك هؤلاء الأعضاء لحالهم، فسوف يُحدثون فتوراً لطاقة وحماس الآخرين في المجموعة. لذلك فإن على القائد استخدام أسلوب المقاطعة.

إن أمام القائد ثلاثة قرارات ممكنة تتعلق بالمقاطعة في الموقف الذي يحظى فيه العضو بانتباه المجموعة. فالقائد يمكنه أن 1- يقاطع ويبقى مع الشخص، 2- يقاطع ويبقى مع الموضوع، 3- يقاطع ويتحرك عن الشخص والموضوع.

المقاطعة والبقاء مع الشخص Cut and Stay with the person. في كثير من الأوقات، يرى القائد أن من الضروري المقاطعة والإبقاء على التركيز على الشخص المتكلم. هناك عدد من الأساليب يمكن استخدامها:

1- *اسأل سؤالاً:* من الممكن للقائد – مستخدماً صوتاً عطوفاً – أن يقاطع العضو من خلال طرح سؤال من نوع التركيز، مثل أيٍ من الأسئلة التالية:

- كيف يمكن للمجموعة أن تساعدك في ذلك؟
- لو أعطيناك 10 دقائق أخرى للحديث عن هذا الموضوع، ماذا سيفيد؟
- يبدو أنك تهيم على وجهك، والمجموعة تريد أن تساعدك في هذا الموضوع. ماذا تريد أن تقول لنا؟ إلى أين تذهب بنا في هذا الموضوع؟
- هل تريد أن تخبرنا عن هذا الموضوع فقط، أم تريد المساعدة من المجموعة؟

2- *اطلب من الشخص توضيح الأسئلة:* قد يقاطع القائد، ويسأل أو يجعل الأعضاء يسألون بعض الأسئلة لينهي الحديث الطويل لذلك الهائم على وجهه؛ إلا أنه ينبغي أن يتأكد القائد من أن هذه الأسئلة لا تشجع على مزيدٍ من السرد القصصي.

■ **أمثلة** Examples

داني : (كانت تسرد قصصاً لمدة دقيقتين عن والدها الكحولي، ولم تعبّر عن مشاعرها). وهناك شيء آخر كان يفعله وهو.......

القائد : لحظة من فضلك. دعينا نسألك بعض الأسئلة عنك وعن والدك. أريدكم جميعاً أن تفكروا في شيء تسألون داني عنه، وهذا الشيء يساعدها على استكشاف مشاعرها بشأن هذا الموقف بعمق. من لديه سؤال يسأله لها؟

ماليك: أنا. كيف يمكننا مساعدتك؟ الكل يأتي إلى هنا ويقص علينا قصصاً. هل فعلاً تريدون المساعدة؟

داني: اعتقد ذلك. ولكني كنت أريد أن أقول ....

القائد: لحظة يا داني. من لديه سؤال آخر؟

لي: هل في أيدينا ما يمكننا القيام به لمساعدتك على إنكار أن أباك كحولي؟

داني: (تبكي). أنا لا أريده كحولياً. أنا أريد مساعدتكم.



3- *اجعل الشخص يقوم بعمل بعض الأنشطة المركّزة (قد يكون ذلك بالكراسي، الدراما، أو بعض الأنشطة الخبراتية).* من الممكن للقائد – مستخدماً مثال داني – أن يضع الكرسي أمام داني، ويطلب منها تمثيل جلوس أبيها هناك، ويطلب منها أن تتحدث معه أو قد يطلب القائد من داني تمثيل أحد المشاهد التي كانت تصفها، باستخدام أعضاء المجموعة ليمثلوا أباها وأعضاء الأسرة الآخرين (في الغالب، إعادة تمثيل المشاهد يستثير ردود الأفعال الانفعالية). كما يمكن للقائد تجربة العديد من الأنشطة الأخرى. النقطة هنا هي أن القائد قد أوقف السرد القصصي لداني، وأبقى التركيز عليها، وحاول تعميق التركيز.

4- *اجعل الشخص يُعلق على كل عضو من مكانه، أو اجعل الشخص يجلس أمام الأعضاء الآخرين.* في بعض الأوقات، فإن جعل العضو يكرر العبارات أو الأسئلة لأعضاء المجموعة الآخرين يمكن أن يشجعهم على الذهاب إلى العمق بأفكارهم وانفعالاتهم.

■ **مثال** Example

القائد : داني، دعيني أجعلكِ تفعلين ذلك. أريدك أن تستديري إلى ليلى وتكملي الجملة التالية "عند ما يشرب أبي، ....

داني: (تنظر إلى ليلى التي تجلس بجوارها). عندما يشرب أبي، أشعر أن هذا خطئي أنا.

القائد: الآن، انظري إلى آموس، وابدئي بنفس العبارة.

داني: عندما يشرب أبي؟ أشعر بأنَّ عليّ أن أفعل شيئاً؟

القائد: استديري نحو توميكا، وابدئي بنفس العبارة.

داني: عندما يشرب أبي، أشعر بالخوف لأنه ربما يؤذي شخصاً ما. أشعر بأن من واجبي حماية أختي الصغيرة (تبدأ بالبكاء)

القائد: ظلوا مع هذه المشاعر



5- *اجعل الأعضاء يعطون الشخص التغذية الراجعة:* إذا لم يكن العضو يستفيد من الحديث، من الممكن أن يقاطعه القائد بأن يطلب من الأعضاء الآخرين تقديم التغذية الراجعة.

■ **أمثلة** Examples

القائد : داني، أريدك التوقف قليلاً، وسوف أطلب من المجموعة التغذية الراجعة. ما الذي تريد داني أن تقوله لنا - حسب - اعتقادكم؟

هارفي: أعتقد أنها تريد أن تقول بأنها لا تعرف ماذا تفعل، ولكن بمقدورها عمل شيء ما. فهي تشعر بما كنت أشعر به، حيث كنت أرى أن مسؤولية الأسرة والشرب كلها تقع على عاتقي أنا، لأنه لم يحاول أي فردٍ آخر من أفراد الأسرة أن يجد حلاً للمشكلة.



القائد : برأيك، ما الذي تريد داني استكشافه، ولكن تتجنبه؟

سونيا: تشعر بالذنب تجاه نفسها، ولكن لا تريد أن تقول ذلك. داني، أنت تلومين نفسك، وهذا ليس خطأك أنت.

داني: (مطأطئةً للرأس، وتصرخ بصوت بصوت منخفض). ولكن لماذا يبدو لي الأمر كذلك؟



6- *اجعل الأعضاء يلعبون دور الشخص*: إن السماح للأعضاء بلعب دور الشخص العامل يمكن أن يقدم استبصاراً للعضو الذي عليه التركيز من خلال التوضيح له كيف يظهر للمجموعة. وهدا يعطي استبصاراً أكثر لجانب العضو العامل.

■ **مثال** Example

القائد : أريد منك أن تمثلي دور داني. حاولي أن يكون صوتك وجسمك مثلها. إبدئي من هنا "أنا داني، وهذا ما أريد أن أقوله". من يستطيع عمل ذلك؟

مونيكا: أنا أستطيع ذلك (برأسٍ مرفوعة، وصوت خافت). رجع أبي إلى البيت بالأمس، وبدأ في العراك معنا.

داني: هذا حقيقة ما يبدو لي واسمعه، وليس مستهجناً أن أشعر شعوراً سيئاً.

من الممكن أن يسأل القائد الشخص الذي يمثل دور داني عدداً من الأسئلة العميقة. فإذا استطاع العضو أن يلعب دور داني بشكل جيد، فإن هذا سوف يكون تنويراً لها. هذا النشاط، والنشاط الذي سبقه - حيث تم تقديم التغذية الراجعة - من الممكن أن يكونا قيمّين لأن التركيز ما زال على الشخص، ولكن الشخص توقف عن الكلام لكي يسمع ويشاهد، قد يستفيد بعض الأعضاء بالفعل من خلال الاستماع إلى أنفسهم أثناء المناقشة وليس أثناء الكلام.

هناك بعض الأساليب التي يمكن استخدامها للمقاطعة والبقاء مع الشخص. ومع الخبرة،

ينمي القادة عدداً من الطرق التي يستخدمونها للمقاطعة وبقاء التركيز على العضو الذي يهيم على وجهه أو يقوم بعمل تعليقات غير منتجة.



مهارات الإرشاد الجمعي: المقاطعة - البقاء مع العضو

Group Counseling Skills: Cutting Off - Staying With The Member

شاهد الجزء 8.3 حيث يقاطع القائد العضو، ولكن يبقى معه.

المقاطعة والبقاء مع الموضوع Cut And Stay With The Topic. قد تكون هناك أوقات يريد فيها القائد تحويل التركيز من على العضو الذي يتكلم، ولكن يبقى مع الموضوع. عندما يتخذ القائد قراراً بالتدخل بهذا الأسلوب، فإن العضو قد لا يشعر بأنه تمت مقاطعته. من الممكن أن يقول القائد ما يلي – مستخدماً مثال داني:

القائد: داني، اسمحي لي بأن أجعل الأعضاء الآخرين يعلقون على علاقاتهم مع آبائهم. هل لدى أحد منكم تعليق على ما تقوله داني؟

المقاطعة وترك الشخص والموضوع Cut and Leave Person and the Topic. هناك بعض الأوقات التي يحتاج فيها القائد إلى المقاطعة وإعادة توجيه المجموعة لأنها ابتعدت عن المسار، أو حان الوقت لإنهاء المجموعة. وفي هذه الحالات، قد يقول القائد أشياءً مثل الآتي:

القائد: أعتقد أن علينا ترك هذه الموضوع والسير قدماً. أريد تحويل انتباهنا إلى تمرينٍ أرى أنه شيق.

الشيء المهم الذي تفهمه من هذه المناقشة هو أن لديك خيارات عندما تفكر في المقاطعة.

المواقف الأخرى التي تستوجب مهارات المقاطعة

Other Situations Calling For Cutting - Off Skills

هناك عدد من المواقف التي قد يفضل فيها القائد استخدام مهارة المقاطعة، سوف نتحدث عن سبعة منها:

1- عندما تتعارض تعليقات العضو مع الهدف من المجموعة.

2- عندما يقول العضو شيئاً جارحاً.

3- عندما يقول العضو شيئاً غير دقيق.

4- عندما يريد القائد تحويل التركيز.

5- عندما تكون الجلسة على وشك الانتهاء.

6- عندما يحدث جدل بين الأعضاء.

7- عندما يحاول بعض الأعضاء إنقاذ أعضاء آخرين.

عندما تتعارض تعليقات العضو مع الهدف من المجموعة . أحد استخدامات المقاطعة الرئيسية هي للتحقق من أن محتوى المجموعة يتناسب مع الهدف منها. عندما لا تتوافق تعليقات العضو مع الهدف من المجموعة، أو عندما يناقش العضو موضوعاً غير منتج أو غير مرتبط بالهدف، فإن على القائد استخدام المقاطعة لإعادة تركيز المجموعة على القضية ذات الصلة. في الغالب، عندما يتحدث العضو عن موضوع غير مرتبط، فإن القائد يدع الشخص يستمر بشكل غير محدد. بدلاً من ذلك، فإن على القائد أن يقول شيئاً ما مثل الآتي:

القائد: دعني أقاطعك! أعتقد أننا ابتعدنا عن الهدف من المجموعة، أود أن تعود مرة أخرى إلى مهمتنا، والتي هي ....

عندما يقول العضو شيئاً جارحاً . التعليقات المتطرفة، المحمّلة بالقيم عن قضايا معينة تحتاج أيضا إلى مقاطعة. قد يحاول الأعضاء إعطاء بعضهم البعض محاضرة عن أشياء مثل فساد الخيانة الزوجية وشرورها أو الاستنماء. قد يريد عضو أن يعلق لفترة طويلة عن كيف أن التدين المنظم مؤسسة ضارة ويجب أن يُمنع أو عن كيف أن الطلاق هو الفشل النهائي وينبغي الحفاظ على كل الزيجات، وهذه الأنواع من التعليقات تمثل عادة وجهة نظر أحد الأعضاء، وقد تكون ضارة. ومن ثم فإن ترك هذا العضو يستمر بحديثه قد يكون خطأ من جانب القائد، خصوصاً لأن الأعضاء الآخرين قد يكونون في حالة من الغضب. هناك أوقات في مجموعات الدعم، والإرشاد النفسي والعلاج النفسي عندما يبدأ العضو في عمل تعليقات خطيرة أو حرجة لعضو آخر. ومن ثم ينبغي على القائد مقاطعة ذلك.

■ **مثال** Example

كيرك : .... وأنا أشعر أن من الأهمية أن أتشارك في هذا. لم أكن أميناً هنا بالمرة. كما ترون، فإن من أحب ليست سيدة، بل رجل، يعني أني لواطي.

بوب: يا له من شيء مقزز!! أعتقد ....

القائد: لحظة من فضلك. بوب، هذه قضيتك أنت. أريد أن نبقى مع كيرك ومشاعره.

ينبغي على القائد إيقاف تعليقات بوب لأن تعليقاته سوف تكون جارحة. بعض القادة المبتدئين يدعون العضو مثل بوب يستمر لأنهم لا يحبون مقاطعة أحد، وهذا قد يضر العضو الذي يكشف عن ذاته، وأيضاً المجموعة بوجه عام.





مهارات الإرشاد الجمعي: مقاطعة التعليقات الجارحة

Group Counseling Skills: Cutting off Harmful Comments

شاهد الجزء 8.1 مرة أخرى، وفكر في الضرر الذي قد يحدث إذا لم يقاطع القائد المتحدث.

عندما يقول العضو شيئاً غير دقيق . في مجموعات المناقشة، والتعليم والمهام، يمكن أن تكون هناك تعليقات غير دقيقة، أو مضللة، أو غير مناسبة. على سبيل المثال، في مجموعة التعليم عن تحديد النسل، قد يقول أحد الأعضاء "لا ينبغي استخدام هذه الحبة لأنه ثبت أنه سبب في السرطان. أنا لدى صديقتان تعانيان الآن من آثاره الجانبية. دعوني أخبركم عنهما" من الممكن أن يستخدم القائد مهارات المقاطعة لتصحيح عبارات هذا العضو المبالغ فيها. عندما يُقال شيء غير دقيق، ينبغي على القائد عدم الانتظار حتى ينهي العضو كلامه قبل التعليق. في الحقيقة، من الأفضل مقاطعة "الحوارات؛ غير المفيدة للمجموعة عندما يعرف القائد أنها فعلاً غير مفيدة.

في مجموعات الإرشاد النفسي، والعلاج النفسي، والمجموعات التطورية، من الأهمية على وجه التحديد الاستماع إلى التعليقات غير المناسبة أو النصائح غير المناسبة لأن الأعضاء يمكن أن يقولوا أشياء جارحة للآخرين. على سبيل المثال، قد يقول عضو لآخر ؛أرى أن تطلقها على الفور، فأي إمرأة لا تذهب إلى الكنيسة مع زوجها ليست امرأة خيِّرة". في هذا الموقف، يحتاج القائد إلى مقاطعة العضو لتقديمه نصيحة غير مناسبة.

الظاهرة الشائعة في العديد من المجموعات هي ضمان سلوك الرد. يمضي، سوف يقول عضو لعضو آخر "لو فعلت ....، فسوف تفعل زوجتك (ابنك، رئيسك، والداك) ....." من الأهمية الا يدع القائد أحداً يقدم وعوداً عما يجب أن يفكر فيه عضو آخر، أو يشعر به، أو يتصرف فيه. نقدم هنا النماذج لبعض هذه الوعود:

- لو أريتها عصبيتك في بعض المرات، فسوف تتغير. فأنت لا تحتاج إلا أن تريها من هو الرئيس.
- اذهب إلى البيت وقل لأمك أنك آسف على ما فعلت، وسوف تتفهم، وستعود الأمور إلى ما كانت عليه.

في هذين المثالين، يعد الأعضاء بسلوك ليس لهم السيطرة عليه. ومن ثم ينبغي أن يقاطع القائد أي تعليقات مماثلة لهذه. أحد القواعد الأصلية للقائد والأعضاء والتي ينبغي عليهم اتباعها هي لا تضمن سلوك شخص آخر غيرك. فالسلوك الإنساني لا يمكن التنبؤ به.

■ **مثال** Example

تتألف المجموعة من الأب الربيب والأم الربيبة، الذين يتشاركون في المشاعر والخبرات عن مواقف معينة على أمل إيجاد طرق جديدة للمجابهة.

جيم: ابني الربيب، جيف، يمنع نفسه من القرب الانفعالي والوجداني مني، لأن ولاءه لأبيه الأصلي.

إيدجار: (بشكل جازم) ينبغي عليك أن تقضي معه مزيداً من الوقت يا جيم. إذا ما قلّلت الوقت الذي يقضيه مع والده الأصلي، ويتقاسمه بينكما، فسوف يحبك أكثر وأكثر. هذا ما فعلته مع ابني الربيب، وتحقق لي ما أردت. أنا أضمن لك أن جيف سوف يحترمك .....

القائد: (يقاطع) إيدجار، اسمح لي أن أقاطعك هنا لأقول شيئين. أولاً، أن أثمّن محاولتك للمساعدة، وأنا مسرور أن هذه المحاولة ؛أتت" ثمارها بينك وبين ابنك الربيب، أنا لا أعتقد أن طريقة معينة قد تكون مفيدة في حالة جيم وجيف. فما يفكر به جيف أمر طبيعي. فكثير من الأطفال الربيبين يمرون بخبرة تقاسم الولاء بين أبيهم الغائب، وأبيهم الربيب الجديد. كل منكم يمكنه أن يفكر في هذه القضية كما تنطبق على أطفالكم.......

في هذا المثال، كان القائد على وعي بأن إيدجار يقوم بعمل ضمان لجيم بناءً على خبرته الشخصية، وأن هذه النصيحة لم تكن مناسبة.



عندما يريد القائد تحويل التركيز. عندما يكون الموضوع قد غُطّي تماماً أو بقي التركيز على أحد الأعضاء لفترة أطول من اللازم، فإن مهمة القائد تتمثل في تحويل التركيز. أحياناً، تحدث فترة استراحة طبيعية بين التفاعلات، ويكون التحول سهلاً، وفي أوقات أخرى، يحتاج القائد إلى استخدام مهارات المقاطعة لتحقيق التحول.

■ **أمثلة** Examples

هذه هي مجموعة تطورية لبنات في المدرسة العليا. أما موضوع المناقشة، فهو عن علاقات الحب. ففي الوقت الذي تروي فيه آمي قصةً عن أختها، يلاحظ القائد أن شيري تريد أن تتكلم.

آمي: أنا لا أفهم. في البداية كانت علاقة توم وسيندي جيدة، وكانا في حالة توافق معاً، وكانا يتحدثان مع بعضهما في كل شيء، ولكن بعد شهرين، لم تسرِ الأمور على ما يرام. أعتقد أنهما قد أبقيا على العلاقة لعدة أشهر لأملهما في أن تعود الأمور إلى ما كانت عليه. دعوني أعطيكم مثالاً. فقد كانا ..... (يلاحظ القائد أن شيري تستمتع باهتمام وتومىء رأسها بالموافقة).

القائد : آمي، دعيني أقاطعك قبل أن تدخلي في القصة، إلا إذا كان هذا ينطبق على شيء ما في تاريخ علاقتك الشخصية (آمي تهز رأسها، بما يشير إلى أن هذا ليس أمراً شخصياً). فيما يبدو أن شيري تسمع باهتمام لما تقولينه، وأريدُ أن أعطيها الفرصة للتعليق. شيري، هل لديك أي تعليق؟

شيري: نعم، ما قالته آمي عن العلاقة من أنها كانت جيدة في البداية ثم تحولت بعد ذلك ينطبق تماماً عليّ، أي حدث ذلك لي شخصياً. فقد أنهيت أنا وصديقي علاقتنا منذ أسبوع. فقد رأيت أننا لا نتشابه في أمور كثيرة. أما ....

في هذا المثال، يقرر القائد مقاطعة آمي ويتحول إلى شيرين لسببين. أولاً، على الرغم من أن آمي كانت تروي قصةً شيقة، إلا أن الموضوع لم يكن متعلقاً بها شخصياً. ثانياً، يبدو أن شيري كانت مهتمة بالمناقشة، والأمر يتعلق بها شخصياً.

لقد كان الأعضاء يتناقشون عن أسرهم الأصلية. استمرت المناقشة لمدة 10 دقائق، وما زال النقاش سطحياً. يقرر القائد أن تمرين تمثال الأسرة يمكن أن يكون طريقة لجعل الأعضاء يركزون بالعقل على بيئاتهم المنزلية. الأعضاء الآن يتناقشون بشكل مصطنع عن الإجازات التي قضوها مع الوالدين عندما كانوا صغاراً.

القائد : دعوني أقف هنا. أود أن أجعل هذه المناقشة عن الأسر أكثر معنى. هناك تمرين استخدمته قبل ذلك، وهو مفيد في جعلكم تنظرون إلى الكيفية التي تأثرتم بها بخبراتكم الأسرية السابقة، هذا التمرين يسمى "تمثال الأسرة". وينطوي هذا التمرين على جعل أفراد المجموعة يمثلون أسرتك كما كانت عندما كنت صغيراً........

في هذا المثال، يقوم القائد بمقاطعة المناقشة، وينتقل إلى نشاطٍ مبني لنقل المجموعة من مجرد المحادثات إلى الانعكاسات الواعية.



عندما تكون الجلسة على وشك الانتهاء. هناك موقفان تكون فيهما المقاطعة ضرورية، عندما تقترب الجلسة من النهاية. عند قيادة المجموعة بوقت مصمم له نهاية فإن على القائد في بعض الأحيان أن يقاطع الأعضاء ليسمح بوقت للتلخيص وإنهاء المجموعة بشكل فوري. من المهم للغاية أن يكون هناك وقتٌ كافٍ لإنهاء المجموعة، وأحياناً تكون الطريقة الوحيدة لعمل ذلك من خلال مقاطعة ما يحدث.

الموقف الثاني عندما يعرض أحد الأعضاء قضيةً انفعالية، على الرغم من أن الوقت المتبقي من الجلسة قليل. فالقائد الماهر يقوم على الفور بمقاطعة العضو قبل التعمق في القضية. من الواضح أن هذا موقف يصعب التعامل معه ومعالجته، ولكن هناك أوقات لا يكون هناك فيها وقت كافٍ للتعامل مع هذه المشكلة.

■ **مثال** Example

ما تبقى من الجلسة الأولى لمجموعة من الكبار سوى 10 دقائق. هؤلاء الشباب تم تبنيهم

عندما كانوا صغاراً، ويحاولون الآن البحث عن أمهاتهم الأصليات. بدأت تراسي في الحديث عن مخاوفها ومشكلاتها التي تسبب فيها هذا البحث

تراسي: (بصوت حزين) أنا خائفة من أن بحثي سوف يصل بي إلى لا شيء. أنا قلقة. لدى ثلاثة خيارات الآن، وأنا ....

القائد: (مستخدماِ صوتاً متفاهماً) تراسي، فضلاً، دعينا نتحدث في هذا الموضوع الأسبوع القادم. فما تقولينه مهم جداً، ولكن ليس لدينا الوقت الكافي للتعامل الآن مع هذه القضية، ونريد أن ننهي الجلسة خلال 10 دقائق. الآن، خلال الدقائق القليلة المتبقية، أود أن نلخص ما حدث في هذه الليلة، وأتعرف على ردود الأفعال المختلفة تجاه هذه الجلسة الأولى. أعتقد أننا بدأنا بداية جيدة.

في هذا المثال، يبدو أن قضية تراسي حساسة، وشخصية، وأن القائد كان حكيماً عندما أرجأها إلى الأسبوع التالي. كما أن القائد فعل ما هو صواب حيث قاطعها بسرعة قبل أن يتحول زخم المجموعة إلى قلق تراسي.



عندما يحدث جدل بين الأعضاء. في أي وقت يكوّن الأفراد فيه مجموعة فإن هناك احتمالات كبيرة للخلافات والجدل، ويكون على القائد أن يوقف هذا الجدل، ولكن إذا ترك القائد الأعضاء وشأنهم، فإن أحدهم قد يقضي كل الجلسة في الجدل. لذا، فإن على القائد التدخل، والوصول إلى طرق أفضل للمناقشة وحل المشكلات ومن الطبيعي، بأنه الأفضل أن يقطع القائد الجدال بسرعة، لأنه غير منتج ويؤثر سلباً في المجموعة. هذا الجدل لا يساعد في بناء الترابط، ويضر بالثقة. كما أن هذا الجدل قد يشيع جواً سلبياً في المجموعة، ويستهلك الوقت الذي يمكن استخدامه بطريقة أكثر إنتاجية.

في قليل من المواقف، قد يسمح القائد باستمرار الجدل لفترة قصيرة. على سبيل المثال، قد يريد القائد ملاحظة الجدل ثم يركز على العملية بدلاً من المحتوى لمساعدة الأعضاء في التعلم عن أسلوبهم في التفاعل والجدل. هناك قاعدة جيدة يمكن اتباعها وهي: لا تدع الأعضاء يتجادلون إلا إذا كان هذا الجدل منتجاً لهم وللمجموعة بطريقة أو بأخرى.

عندما يتجادل الأعضاء، من الممكن أن يستخدم القائد الأساليب التالية:

- قاطع وركز على العملية من خلال مناقشة ما يحدث في المجموعة.
- قاطع وركّز على المحتوى بأن تجعل بعض الأعضاء القلقين غير المتقلبين يناقشون القضية.

- قاطع وركز على المحتوى واطلب من الأعضاء سريعي التقلب الاستمرار في المناقشة ولكن التقليل من حدة تعليقاتهم.
- قاطع وركز على المحتوى بمناقشة القضية نفسها بهدوء.
- قاطع وحوّل التركيز إلى قضية جديدة.

■ **مثال** Example

تتألف المجموعة من مسترشدين في مركزٍ للصحة العقلية، يناقشون الترتيبات المعيشية المختلفة، وهذه هي الجلسة الثالثة:

ريتا: أنا أعيش في موقف من نوع الاشتراكية مع ثلاثة رجال وأربع نساء.

سام: (يندفع دون تفكير) أعتقد أن هذا شيء مقزز!

ريتا: ماذا تعني بذلك؟

سام: أعني أن هذا خطأ. فالله لم يخلقنا لنعيش في الرذيلة.

ريتا: من قال أنها رذيلة؟

سام: الله قال ذلك! ففي الإنجيل ....

القائد: (بهدوء). لحظة من فضلك. دعوني أقول للجميع شيئاً. ربما لم نتحدث كثيراً عن موضوع مهاجمة العضو للآخرين، حيث إن هدفنا هنا ليس أن نكون حكاماً على مدى صحة أو خطأ الآخرين في أفعالهم أو معتقداتهم، ولكن الهدف هو الاستماع إلى العديد من الأفكار التي يعبّرون عنها، ونتعلم عن الفروق في الطريقة التي يحيا بها الناس.فالعلاقات الإنسانية تتطلب الاستماع دون إصدار أحكام. أتمنى في هذه المجموعة أن تتعلموا التوافق مع الآخرين الذين يختلفون معكم. ريتا، كنت تقولين......

في هذا المثال، يدرك القائد أن التبادل ليس منتجاً، ومن ثم يقرر القائد التعليق بإيجاز على هدف المجموعة، والذي يساعده على مقاطعة الجدل سريعاً وإعلام الأعضاء أن إصدار أحكام أخلاقية عن أفعال الآخرين ليست مناسبة. ومن خلال الحديث بطريقة هادئة، يستطيع القائد نزع فتيل الجو السلبي الذي قد يتسبب فيه الجدل بين الأعضاء.





مهارات الإرشاد الجمعي: المقاطعة

Group Counseling Skills: Cutting

شاهد الجزء 1.1 مرة أخرى، وشاهد ماذا حدث عندما لم يقاطع القائد المتكلم. لاحظ التوتر الذي حدث. تذكر، أن الهدف من هذا الجزء هو توضيح ضعف المهارات القيادية.

عندما يحاول بعض الأعضاء إنقاذ أعضاء آخرين. من آن لآخر، يظهر بعض الأعضاء صورة ضعيفة عن الذات، حيث يظهرون أنفسهم على أنهم ضحية لبيئتهم. وعندما يحدث ذلك، فإن الأعضاء الآخرين – في الغالب – يريدون إنقاذهم بأن يقال لهم قولاً ليناً، أو أشياء تلطف من مشاعرهم، أو يقدمون لهم كل أنواع النصيحة. فقد يقولون أشياء مثل "كل شيء سيكون على ما يرام" أو "لا تبكي"، سوف تتحسن الأمور". هذا النوع من سلوك العضو ليس منتجاً لأنه يعزز إعتقاد العضو "العامل" بأنه عاجز.

■ **مثال** Example

تلتقي مجموعة من السيدات اللاتي طُلقن مؤخراً – بغرض المساعدة والدعم:

أليس: (تبكي). أنا عديمة القيمة. أنا لست مرغوباً فيّ ولست مشوقة. فالطلاق خطئي أنا متأكدة تماماً من أنه لن يطلبني أحد بعد ذلك.

تيري: (مناصرة لها) هناك من سيطلبك يا أليس (تضربها برفق على ذراعها). سوف تكون الأمور على ما يرام. هناك رجال كثيرون ينتظرون امرأة مثلك. لا تبكي أنا أراهن على أن زوجك ....

القائد: لحظة من فضلك، يا تيري (يتحدث إلى المجموعة كلها). إن مساعدة شخص ما لا يعني دائماً أن نجعله يشعر بأنه أفضل في الحال. أليس أنا لست متأكداً مما إذا كنت تطلبين المساعدة أم مجرد تحكين لنا عن مشاعرك الحالية.

تقدم القائد سريعاً لمنع "تيري" من إنقاذ أليس، لأن أليس لا تقوم بأي محاولة لتحسين موقفها، ولكن بدلاً من ذلك تنغمس بالرثاء الذاتي بشكل أساسي، ليس هناك أي إشارة من أليس توضح أنها تريد العمل في هذه القضية، ومن ثم فلا بد أن يحصل القائد على موافقة منها، وإلا فإن أليس قد تتحكم في المجموعة بحالة الضعف التي تنتابها.



بالتأكيد، إن من المرغوب فيه أن يساعد الأعضاء بعضهم بعضاً، ولكن هناك فرقاً بين المساعدة والإنقاذ. في الغالب، يسمح القادة خطأً بالإنقاذ في الوقت الذي ينبغي فيه مقاطعة هذا السلوك. هناك خطأ مماثل، وهو السماح للأعضاء بمعانقة أو ملامسة الشخص الذي يبكي بسبب الاتجاه السلبي". هذا النوع من الدعم الجسدي يمكن أن يعزز فكرة "العجز" التي لدى العضو. ومع الخبرة، يدرك القائد الوقت الذي ينبغي عليه فيه مقاطعة سلوك الإنقاذ، ومتى يكون من المناسب تقديم المساعدة، والحنو على الشخص بالملامسة.

الممارسة Practice

في هذا الجزء، لديك الفرصة لممارسة ما تعلمته، نقدم فيما يلي أربعة أمثلة، يمكن أن تستجيب لها بلغتك الخاصة. اقرأ كل مثال، وفكر فيما تقوله، وسبب ذلك، ويمكن أن تكتب استجابتك. يتم مناقشة كل مثال بعد عرضه.

■ أمثلة Examples

تتألف المجموعة من السجناء، وهم متهمون جميعاً بأعمال عنف ضد الآخرين. الهدف من المجموعة مساعدة الأعضاء في التغلب على عدم قدرتهم على التحكم في غضبهم. ويتحدث الأعضاء عن الأحداث التي وقعت خلال الشهر الماضي، والتي أدت إلى استثارة غضبهم. كان دون يتحدث إلى قرابة 90 ثانية، وأثناء كلامه عما حدث، ازداد غضبه.

دون: ثم نظر إليّ ....مستهزئاً وعلمت أنه ليس بإمكاني أن أفعل شيئاً. لو رأيته في الشارع، فسوف أمسك به. وفي المرة التالية، إذا تصرف معي بهذه الصورة، فسوف ...

ماذا تفعل لو كنت أنت القائد؟. إن هدفك هو أن تمنع دون من الاستمرار في الكلام لأن هذا من شأنه أن يزيد الغضب لديه. خذ بعض الوقت لتصيغ طريقة أو طريقتين مختلفتين لمعالجة هذا الموقف. نقدم هنا بعض استجابات المقاطعة الممكنة.

القائد: دون، دعنا نتوقف هنا، لو سمحت لي بذلك (ينظر إلى كل الأعضاء). أود أن أتحدث عن شيء ما أشعر به داخل هذه المجموعة. أعتقد أن كثيراً منكم لديه فتيل مثل هذا الذي لدى دون، ولو ذهب هذا الفتيل بعيداً، لحدث الانفجار، وهذا الانفجار يضعكم في مشكلة، تحديداً السجن. أتمنى أن نطيل هذا الفتيل حتى نبتعد عن المشكلات، ولا نؤذي أحداً بغير ضرورة. كيف يمكن لدون أن يظل هادئاً في هذا الموقف.؟

القائد: دون، هل تريد المساعدة في ذلك؟ لو أنك تريد المساعدة، كيف نقدم نحن هذه المساعدة لك؟

القائد: فيما يبدو يا دون أنك فقدت التحكم في هذا الموقف. أريد أن أذهب إلى بيل، وأخبره عن شيء كان عليك أن تقوم به لتجنب شدة الغضب.

هذه هي الاستجابات الممكنة. قد تكون لديك استجابات مختلفة، وتكون فعالة أيضاً. الشيء المهم الذي تلاحظه في هذا المثال هو أن العضو يزداد اهتياجاً، وأن تعليقات دون لم تساعده كما لم تساعد الأعضاء الآخرين. وهذه إشارة محددة إلى الحاجة إلى بعض أنواع المقاطعة هنا.

■ ■ ■

تتألف المجموعة من طلاب المدرسة الوسطى، الذين انفصل آباؤهم وأمهاتهم بالطلاق. كان القائد يشجع الأعضاء على مشاركة مشاعرهم بخصوص هذا الموقف الأسري.

سارا: أتمنى أن يعود أبي وأمي إلى بعضهما. فأمي قد عرفت شاباً آخر يسمى ديف، وأنا لا أطيقه. دائماً يقبلني، وهذا يشعرني بالإعياء. عندما يتواجد ديف مع أمي في البيت، أغلق عليّ بابي وأبكي، وأتمنى أن يعود أبي مرة أخرى.

مايك: والدك كثير الشرب! لماذا تفكر في ذلك؟ فأي إنسان آخر سوف يكون أفضل منه. أتذكر عندما أخذنا إلى حديقة الحيوان، قام ....

ماذا تقول لو كنت أنت القائد؟ توقف وفكر في استجابتين. نعرض هنا لبعض الاستجابات الممكنة.

القائد: مايك، توقف. دعنا نبقى مع سارا ومشاعرها.

القائد: مايك، دعني أقاطعك لأني أعتقد أنك لم تتوافق مع سارا بشكل جيد. سارا: أخبرينا أكثر وأكثر عما تشعرين به.

القائد: مايك، توقف لحظة من فضلك. نحن في حاجة إلى العمل مع سارا، ثم بعد ذلك نتحدث عن كيف يمكن للجميع في المجموعة تعلم أن يكونوا أكثر حساسية تجاه الآخرين. أريد منك يا مايك أن تفكر فيما إذا كنت قد توصلت إلى وجهة نظر سارا. سارا: دعينا نعود إليك مرة أخرى.

القائد: مايك، بدلاً من التركيز على والد سارا، أود أن نعمل معك في تعليقاتك لأنك غالباً تميل إلى أن تقول أشياء لا تراعي فيها مشاعر العضو الذي يتشارك معك. هل لاحظتهم ذلك، أيضاً؟ سارا، سوف نعود إليك، ولكني أرى أن يقدم مايك التغذية الراجعة.

بالتأكيد يحتاج القائد إلى مقاطعة مايك، ثم يقرر ما إذا كان سيركز على سارا أم على مايك. من المحتمل أنه من الأفضل التركيز على سارا. من الممكن أيضاً أن يستخدم القائد الحدث كطريقة للحديث عن الحساسية تجاه الآخرين عند تقديم التعليقات. قد يغضب بعض القادة – خطأ – من مايك، ويبقون التركيز عليه وعلى سلوكه، وبالتالي يتركون سارا، التي هي أصلاً تشعر بالألم. الاستجابة الأخيرة هي التي ينصب فيها التركيز على مايك.



هذه المجموعة تطورية تتألف من مجموعة من الأزواج لديهم هدف مناقشة وإزالة المجالات

الإشكالية في حياتهم الزوجية. يتشارك الأزواج بشأن هواياتهم وإجازاتهم. يتجادل زوجان – ماري وتوم – بشأن المشكلات التي تتعلق بالإجازات

توم: لماذا هذا الاختلاف الكبير الذي ينشب بيننا بسبب المكان الذي نقضي فيه الإجازة، فأنت دائماً تطلبين الذهاب لزيارة والديك.

ماري: لأننا لا نرى والدي إلا مرة واحدة في السنة، ولكننا نعيش مع والديك. بالإضافة إلى ذلك، كل ما تريد أن تفعله في الإجازة هو الصيد أو الذهاب إلى المعسكر، وأنت تعلم أني لا أحب ذلك! أنت غير عادل ولا تراعيني: لماذا لا تراعيني؟

توم: لا تقولي ذلك. فأنت دائما تذكرين أنني لا أراعيك.

ماذا كنت تفعل لو أنك قائد هذه المجموعة؟ خذ دقيقة وفكر في استجابتين أو ثلاث. قد يقع بعض القادة في خطأ السماح لهذا الجدل أن يستمر. من الواضح أن الزوجين يتشاجران في هذه القضية مرات عديدة. نقدم هنا بعض الأشياء التي يمكن أن يقولها القائد:

القائد: اسمحي لي بالمقاطعة، لأني أرى أنكما لا تستمعان إلى بعضكما (يوجه كلامهُ إلى المجموعة). ما رأيكم فيما يحدث بين توم وماري؟ (وهذا جعل التركيز ينصب على توم وماري، ولكنه أشرك الآخرين، وأوقف الجدل عديم النفع).

القائد: أريدكما التوقف لأن هذا لن يكون مجدياً. أريدكما أن تستمعا إلى الآخرين الذين ربما كانت لديهم نفس المشكلات. هل لدى أحد منكم مشكلات كهذه؟ (يتخيل القائد أن هناك أزواجاً آخرين لديهم مشكلات تتعلق بالإجازات).

القائد: أريد أن أسألكما سؤالاً. لماذا لا ينتهي هذا الجدل بينكما. فكرا في ذلك. ما الذي يحدث لكل منكما عند الحديث؟ (هذا يجعل التركيز ينصب عليهما، وربما يشرك الآخرين، لأن التركيز قد حوّل أنماط التواصل).

القائد: أريد تجربة شيء ما هنا، أرى أنه قد يفيد كلاً منكما في معرفة ما يمكنه القيام به تجاه الآخر أريد واحداً منكم ليمثل دور توم، وواحدة تمثل دور ماري، وتمثل هذا الجدل. أما أنت يا توم، ويا ماري، أطلب منكما المشاهدة فقط. أعتقد أنكما سوف تتعلمان شيئاً ما. من يستطيع أن يمثل دور توم، وماري؟ (المقاطعة توقف الجدل، وتتحول إلى لعب الدور، وهذا من شأنه إشراك مزيد من الأعضاء، وسوف يستفيد توم وماري – تحديداً – من هذا).

■ ■ ■

تتألف هذه المجموعة من معلمي المدرسة العليا. الهدف من المجموعة هو مناقشة المواقف المختلفة التي يواجهها الشباب الصغار عندما يغادرون المدرسة العليا.

القائد: (يبدأ الجلسة). ماذا تعرفون عن القروض، والإئتمان؟ هل سأل أحد منكم والديه أو أصدقاءه عن هذا؟

لارى: أنا أعرف الكثير عن القروض، وكيف تعمل (تستمر لارى لمدة دقيقتين في هذا الموضوع).

القائد: ماذا عن الآخرين؟ ماذا تعرفون بشأن الأماكن المختلفة التي تقترضون منها الأموال؟

لارى: وجدت أن هناك أماكن عديدة، هي .... (تأخذ لارى دقيقتين أيضاً).

القائد: (يلاحظ أن الأعضاء الآخرين لا يشعرون بالانسجام).

من الواضح أن ردود لارى المتكررة تؤثر على الأعضاء الآخرين في المجموعة. ففي أي وقت يسمح القائد لشخص ما بالهيمنة على المجموعة، تقل مشاركة الآخرين. وهذا صحيح خصوصاً عندما لا يكون ما يقوله هذا الشخص المهيمن شيئاً شيقاً، ولكن يتكلم بسبب القلق أو الحاجة للانتباه. ما هو رد فعلك لو كنت أنت القائد؟ خذ دقيقة وفكر في استجابتين. نقدم فيما يلي قائمة ببعض الخيارات المتاحة للقائد.

القائد: لارى، دعينا نقاطعك، لنعطي الآخرين الفرصة للكلام. ما هي ردود أفعالكم؟

القائد: لارى، أود أن نتوقف عند تعليقاتك حتى يشاركنا الآخرون.

القائد: لارى، أنا ألاحظ أنك دائماً مستعدة للحديث أولاً. أنا لا أعرف ما إذا كان هذا مفيداً، كما أنني أرغب في بعض التغذية الراجعة من الآخرين في المجموعة عما يشعرون به تجاه تكرار تعليقاتك (هذا يحول التركيز إلى لارى)، ويقوم القائد بذلك فقط إذا ما شعر بأن لارى تستفيد من التغذية الراجعة. غالباً، يعرف القائد من خلال ردود الأفعال غير اللفظية للأعضاء ومشاعرهم تجاه المتكلم.



الإغراء بالكلام Drawing Out

إذا كانت المقاطعة هي المهارة الأساسية التي يحتاج القائد إلى معرفتها، فإن الإغراء بالكلام هي المهارة الثانية الأكثر أهمية. فالقائد الماهر يفهم متى وكيف يُغري الأعضاء بالكلام. فالإغراء بالكلام مصطلح نستخدمه للإشارة إلى مهارة إظهار تعليقات أعضاء المجموعة. في هذا الجزء، سوف نناقش الأسباب المتعددة لإغراء الأعضاء بالكلام، وكيف يمكن تحقيقه بشكل فعال.

أسباب إغراء الأعضاء بالكلام Reasons For Drawing Members Out

أحد الأسباب للإغراء بالكلام هي مشاركة أعضاء المجموعة، لأن أحد فوائد الإنضمام إلى مجموعة سماع أفكار مختلفة من كل الأعضاء.

هناك سبب رئيسي آخر للإغرء بالكلام وهو مساعدة الأعضاء الذين لديهم أوقات صعبة في المشاركة في المجموعة. في معظم المجموعات، عادة ما يكون هناك عضو لديه مشكلة في التحدث أمام الآخرين. ومن ثم ينبغي على القائد إذا كان ذلك ممكناً - أن يغري الجميع بالكلام أثناء المرحلة الأولى من المجموعة - أثناء الجلسة الأولى على أفضل حال. إن السماح للأعضاء بالكلام منذ بداية المجموعة يمكن أن يخفف من بعض القلق من الحديث أمام الآخرين. كلما انتظر الخجول أو الصامت فترة طويلة ليأخذ دوره في الكلام، كلما أصبح الأمر أكثر صعوبة. بالإضافة إلى ذلك، فإن إشراك الأعضاء أثناء مرحلة البداية يقلل من التوتر بطريقة أخرى - إذا ظل العضو هادئاً لفترة طويلة من الوقت، يبدأ الأعضاء الآخرون في التساؤل عن سبب ذلك. فقد يخيل إليهم أن هذا العضو لا يحب المجموعة أو أنه متعالٍ عليهم. ومن خلال إغراء الأعضاء بالكلام، يمنع القائد الأعضاء من تصور ما يفكر فيه الآخرون وما يشعرون به.

إن جعل العضو يذهب إلى العمق بشكل من أشكال الإغراء بالكلام، وهو شكل مفيد للأعضاء في مجموعات العلاج النفسي، والإرشاد النفسي، والدعم، والمجموعات التطورية.

سوف يتشارك بعض الأعضاء، ولكنهم لن يكتشفو حقيقة المشكلة بعمق، ويمضي، ويبقى هؤلاء الأعضاء عند المستوى السطحي. عادة ما يكتسب الأعضاء الكثير والكثير عندما يستكشفون "المياه المجهولة".

أسباب صمت الأعضاء Reasons For Silent Members

يفكر معظم القادة في استخدام مهارات الإغراء بالكلام عندما يكون الأعضاء صامتين. إن فهم أسباب الصمت ضروري لأن إغراء العضو بالكلام ليس مضموناً لكل أنواع الصمت، إن على القائد - في الغالب - اتخاذ قرار بشأن ما إذا كانت هناك حاجة إلى الإغراء بالكلام. نُقدم فيما يلي قائمة بالأسباب التي تجعل الأعضاء صامتين:

الخوف / القلق	عدم الاستعداد
التفكير أو التجهيز	الارتباك
الهدوء بطبيعته	قلة الثقة أو الالتزام بالمجموعة
غير حاضر الذهن	الخوف من الشخص المهمين أو من القائد

الخوف/ القلق Fear/ Anxiety. حتى عندما يريد الأعضاء بشكل يائس الكلام، فإنهم لا يفعلون في بعض الأحيان لخوفهم مما قد يفكر فيه الآخرون عنهم. فهم يستحضرون صوراً لأناس يضحكون عليهم، يبتعدون عنهم بشكل مقزز، أو قد يقولون عنهم "هذا شخص أحمق". إن إغراء هؤلاء الأفراد بالكلام هام جداً لأنهم في حاجة إلى إدراك كيف ستستجيب المجموعة. إن الإغراء بالكلام صعب لأن الأعضاء قد يشعرون بأنهم منزعجون، إلا أن يكون القائد واعياً.

■ **مثال** Example

في هذا المثال، فإن قائد مجموعة العلاج النفسي يعرف سبب قدوم فرانك إلى المجموعة (من خلال المقابلة)، ويعرف أنه يخاف من الكلام.

القائد: فرانك، أنت لم تقل لنا سبب قدومك إلى هنا. أنا أتخيل أنك تخاف من أن يظن الآخرون بك. كل ما أستطيع قوله هو أننا هنا ليس للحكم عليك أو على غيرك، ولكن نحن هنا للمساعدة. هل تتفقون معي؟ (يهز الأعضاء رؤوسهم) أيضاً، يا فرانك، اعلم أن الطريقة التي يمكنك مساعدة نفسك هي من خلال التحدث.

فرانك: من الصعب مواجهة أي شخص. أنا لا أعرف السبب في ذلك.

القائد: أنا أعرف أنك لا تعرف السبب، وأتمنى من خلال المشاركة هنا، ومن خلال الإرشاد النفسي الفردي، سوف تفهم نفسك بشكل أفضل.

فرانك: (ينظر في الأرض). سأحاول. أعرف أنكم قد ترون ذلك فظيعاً، ولكن أنا عرضت نفسي على هذه الفتيات في الشهر الماضي.

القائد: (بعد النظر إلى وجوه الأعضاء، ورؤية أنهم مهتمون بفرانك). فرانك، لو رفعت بصرك، فسوف ترى أنه لا أحد هنا يفكر في أنك حثالة المجتمع كما يُخيل لك.

في هذا المثال، شعر القائد بالثقة في الكيفية التي يستجيب بها الأعضاء لأنه التقى مع المجموعة لعدة أسابيع. حتى في موقف مثل هذا، فلن يضمن القائد تماماً كيف سيتصرف الأعضاء، وينبغي أن يكون مستعداً لأي ردود أفعال سالبة.

لو أن هذا القائد شعر بأن فرانك لن يستطيع التعامل مع التغذية الراجعة السالبة، فسوف يحاول تجنب الإغراء بالكلام – أو على الأقل يكون مستعداً للتعامل مع التعليقات المختلفة.



التفكير أو عملية المعالجة: السبب الثاني في الصمت هو أن الأعضاء يفكرون في، أو يعالجون تفاعلات المجموعة. في الغالب، يحدث هذا على الفور بعد تدريب أو بعد عمل مكثف من جانب العضو. من الممكن أن يتعرف القائد – من خلال تفحص الحجرة – على تعبيرات

الوجه الخاصة بالأعضاء الذين يبدو عليهم التفكير في، أو المرور بخبرة شيء ما. هذا النوع من الصمت إنتاجي لأن الأعضاء يحتاجون إلى وقت للتأمل والتفكير. ومع ذلك، قد يكون هذا الصمت مطوّلاً، وأحياناً يتردد العضو الذي لديه استعداد للكلام. عادة، يمكن أن يحس القائد برغبة الأعضاء في الكلام، ويمكن أن يظهر تعليقاتهم من خلال إيماءات الرأس أو الإشارات باليد. كما أن لدى القائد عدداً من التعبيرات الممكنة عن الإغراء بالكلام، والتي يمكن أن يستخدمها:

- استمر
- فيما يبدو أنك تفكر. هل ترغب في مشاركتنا بأفكارك؟
- فيما يبدو أن لديك رد فعل معين. هل لديك ما تريد مشاركتنا فيه؟
- فيما يبدو أنك مهتم بالمناقشة ....

هادئ بطبيعته: السبب الثالث للصمت هو أن بعض الأعضاء هادئون. فقد تربوا على الاستماع أكثر من التحدث، وليسوا متعودين على الكلام كثيراً، حتى مع الأسرة والأصدقاء، ومن ثم، فمن المهم بالنسبة للقائد أن يقيّم هذا، ولا يحاول إغراءهم بالكلام إذا كان ذلك سيؤدي بالعضو إلى الشعور بعدم الارتياح. ومع ذلك، من المهم إدراك أن الإغراء بالكلام - إذا تم بحذر وتفكير مسبق - قد يساعد هذا النوع من الأعضاء على الكلام كثيراً في المجموعة.

■ **مثال** Example

في هذا المثال، يقرر القائد محاولة إغراء لوسيندا بالكلام، حيث إنها لا تشارك إلا قليلاً أثناء الجلسات الثلاث الأولى لمجموعة التعليم/ المجموعة التطورية عن تحسين التواصل.

القائد: أود مشاركة العديد منكم من خلال ردود أفعالكم نحو هذا النموذج، ثم نقوم بعد ذلك بالممارسة. فالكلام أمام الآخرين في المجموعة ليس صعباً، ومعرفة هذه الفئات المختلفة مفيد (بصوت لطيف وحان). لوسيندا، أنا ألاحظ أنك هادئة. هل هذا النموذج يجعلك تفهمين نفسك أكثر وأكثر؟

لوسيندا: نعم، يغلب علي الهدوء، فأنا الأهدأ في أسرتي.

القائد: هل تعرفين لماذا أنت هادئة؟

لوسيندا: لأني لا أشعر بالأمان لو تكلمت، وقد كانت أخواتي سيئات، ولا يردن الاستماع إلى ما أقوله.

القائد: أعتقد أن الوضع هنا آمن، ونحن نريد أن نستمع إلى ما تقولينه. (يومئ الأعضاء برؤوسهم).

لوسيندا: أعتقد أنها أصبحت عادة. وأنا لا أحب أن أكون هادئة.

القائد: ونحن نحب الاستماع إلى ما تقولينه.

في المواقف التي يفهم فيها القائد أن عضواً معيناً هادئاً بطبيعته، فمن المهم أن تكون المجموعة على وعي بذلك بحيث لا يصدر عنهم أي مشاعر سالبة تجاه هذا العضو الهادئ.

عدم حضور الذهن Not Mentally Present. بعض الأعضاء صامتون لأنهم غير حاضري الذهن. فقد تكون أفكارهم عن أشياء خارج المجموعة مثل الامتحانات، والأمور المالية، أو الأطفال. إن إعطاء هؤلاء الأفراد الفرصة لمدة دقيقتين للكلام عما يدور برؤوسهم يمكن أن يجعلهم يركزون في المجموعة.

■ **مثال** Example

لاحظ القائد أن "فيبل" كان صامتاً خلال العشرين دقيقة الماضية من المجموعة، وقرر إغراءه بالكلام.

القائد: فيبل، لقد كنت هادئاً. هل هناك شيء ما يدور في رأسك؟

فيبل: نعم، أتخيل أنني مشغول اليوم. فوالدي عند الطبيب الآن لأن لديه بقعة في الرئة، وهم سوف يخبرونه عن هذا الشيء

القائد: حتى وإن كان هذا الشيء لا يتناغم مع هدفنا، إلا أنك لو أردت أن تأخذ 5 دقائق تحدثنا عن ذلك، فإننا سنسمح لك بذلك. من الواضح أن هذا همّ رئيسي.

فيبل: ولكن هذه المجموعة عن التخطيط للحياة العملية، ومقابلات الوظائف.

القائد: أنا أعلم ذلك، ولكن يمكن أن نوفر لك 5 دقائق. أيضاً، لو أعطيناك هذا الوقت، فإن ذلك سوف يساعدك على التركيز فيما نقوله هنا.



عدم الاستعداد: في مجموعات معينة، قد لا يكون الأعضاء مستعدين، لذا، فإنهم يبقون صامتين. وفي مجموعات المناقشة، والتعليم، والمهام - تحديداً - هناك مهام لا بد من استكمالها خارج المجموعات قبل الجلسة التالية. فالعضو الذي لم يستكمل هذه المهام يظهر على أنه غير مهتم. إن إغراء هؤلاء الأعضاء بالكلام في محاولة لمحاربة صمتهم قد لا تكون ناجحة. فالمطلوب بدلاً من ذلك هو طريقة لتشجيع الأعضاء على القيام بهذه الواجبات.

الحيرة والإرتباك: قد يكون الأعضاء أيضاً صامتين لأنهم مرتبكون. فبدلاً من الكلام أو طلب التوضيح في حالة الشك فيما يحدث في المجموعة، فإنهم يظلون صامتين. من المفيد بالنسبة للقائد أن يكون على وعي بنوع الصمت لأنهم ينسحبون في الغالب أو يكونون في حالة

ضيق من القائد – عندما يكونون في حالة ارتباك. فإذا رأى القائد أن الأعضاء صامتون لهذا السبب، فقد يكون تعليقه المناسب كالآتي:

القائد: لاحظت أن بعضكم كان هادئاً أكثر من العادة. وأنا أتساءل – هل هذا لأنكم مرتبكون بسبب كثرة هذه المهام؟

قلة الثقة أو الالتزام في المجموعة: غالباً ما يكون الأعضاء صامتين إذا لم يرغبوا أصلاً في الانضمام إلى المجموعة، وليس لديهم التزامات بما يحدث فيها. إن قلة الالتزام شائع في المجموعات غير التطوعية مثل مجموعات السائقين السكارى، السجناء، أو المراهقين في البيوت الجماعية. هناك سبب آخر للصمت وهو أن الأعضاء لا يثقون في القائد أو في بعض الأعضاء الآخرين في المجموعة. عندما يكون هناك قلة ثقة، يميل الأعضاء إلى الصمت نوعاً ما.

الخوف من العضو المهيمن أو القائد: هناك سببٌ أخير لصمتِ الأعضاء ويتمثل في هيمنة أحد الأعضاء أو القائد، مما يَجْعلُ الآخرين يجلسون مستمعين وليسوا مساهمين. أيضاً، في المواقف التي يهيمن عليها شخص واحد، قد يجد الأعضاء عند محاولتهم الكلام، أن ذلك الشخص يقاطعهم، دون أن يفعل القائد شيئاً. هناك بعض الحالات التي يكون فيها العضو صامتاً، ولا يعرف القائد السبب في ذلك. ففي هذه المواقف قد يختار القائد أن يسأل العضو مباشرةً، أو يضع نفسه في ثنائية مع العضو الصامت، ثم يسأله، أو ينتظر حتى تنتهي الجلسة، ويسأله.

الطريقة المباشرة لإغراء الأعضاء بالكلام

Direct Method For Drawing Out Members

هناك طريقة مباشرة لإغراء الأعضاء بالكلام، وتتمثل في سؤال هؤلاء الأعضاء عما إذا كانوا يريدون التعليق أو ما إذا كانت لديهم ردود أفعال عما يحدث.

■ **امثلة** Examples

تتألف هذه المجموعة من معلمي المدرسة العليا الذين يتناقشون في الخطوط الإرشادية الحالية للتعامل مع السلوكيات الإشكالية داخل حجرة الدراسة. إلا أن رون والذي يُعد متكلماً، لم يتكلم.

القائد: رون، تحدثنا عن العديد من الإجراءات الجديدة، وتقديم العديد من الأفكار. هل لديك ما تقدمه لنا هذه المرة؟

رون: نعم، لدي فكرة قد تكون مفيدة. هذه الفكرة تتعامل مع .....



تتألف هذه المجموعة من أعضاء لديهم مرض الإيدز. مات أحد الأعضاء مؤخراً، لذا، فإن

صديقه الحميم – جون – ظل هادئاً:

القائد: (بهدوء وبكل دعم). جون، لقد كنت هادئاً جداً في هذه الجلسة، أتخيل أن ذلك يرجع إلى موت تيد. هل هناك طريقة يمكننا مساعدتك بها؟.

جون: نعم، أنا أفكر في تيد كثيراً – خصوصاً في ليلة الحضور إلى المجموعة. أنا ....



الإغراء بالكلام بشكل ناعم Drawing Out Delicately

أحياناً يكون الإغراء بالكلام فن حقيقي، حيث إن القائد الماهر يكون قادراً على جعل العضو يتحدث، أو يشارك، أو يعبر عن نفسه دون الشعور بالإجبار أو الضغط. إلا أن التحدي يتمثل في أن تكون قادراً على دعوة الأعضاء للمشاركة، ولكن تعطيهم بالكلام – من الممكن تشجيعهم بكل رفق علي القيام بذلك – دون تنفيرهم. إلا أن القادة المبتدئين يخطئون حيث يضعون الأعضاء في مشكلة عندما يحاولون إجبارهم على الكلام. على سبيل المثال، هذا القائد يمكن أن يقول "مارفين، ما رأيك؟؛ أو "تشيريل، لقد كنت هادئة – لماذا لا تشاركين بأفكارك؟. في مواقف معينة، فإنَّ هذا النوع من التحقيق قد يكون مَقْبولاً تماماً، ولكن إذا لم تكن مارفين أو تشيريل مستعدتان للكلام، فإنهما سوف تشعران بأنهما في ورطة.

إن فن الإغراء بالكلام يكون واضحاً عندما يسمح الفرد بالمخرجات من الأعضاء، مع تشجيعهم على المشاركة والالتحاق بالمجموعة. أحد الطرق لتقديم مَخْرج هو أن يتم دعوة عضوين أو ثلاثة بدلاً من واحد. ثم يستخدم القائد عينيه ليرى ما إذا كان أحد هؤلاء الأعضاء يرغب في الكلام. إن تركيز العين على أحد الأعضاء لفترة طويلة يمكن أن يشعره بأنه تحت الأنظار، لذا فإن القائد قد لا يريد النظر إلى أحد الأعضاء لفترة طويلة من الوقت. ومن خلال النظر إلى العضو لفترةٍ قصيرةٍ، من الممكن أن يَدْعُو القائد هذا العضو للحديث بعينيه. ومن خلال تَحْويل عينيه، فإن القائد يُعطي العضو شعوراً بالارتياح من أن ضغوطاً قد تُحدِثُها المناداة عليه باسمه. (هذا الضغط البسيط قد يكون مَقْصوراً لأنَّ القائد قد يُحاول إغراء العضو بالكلام).

هناك مكونان آخران للإغراء بالكلام وهما صوت القائد وانتباهه. في أي وقت يستخدم القائد نبرة الصوت التي يمكن تفسيرها على أنها لطيفة. لا ينبغي أبداً أن يربك القائد العضو لعدم كونه عضواً نشطاً، بل ينبغي أن يفهم ذلك العضو، ثم يحاول إغراءه بالكلام.

نقدم فيما يلي مثالين. المثال الأول يُوضح كيف لا يمكن إغراء العضو بالكلام، حيث يضع القائد العضو في ورطة ولا يعطيه أي مخرج سهل. أما المثال الثاني، فيوضح طريقة أكثر فعالية لاستخدام المهارة.

■ امثلة Examples

تتألف المجموعة من طلاب المدرسة العليا الذين على وشك التخرج. لقد كان الأعضاء يتناقشون في خطط ما بعد التخرج. نحن الآن على مقربة من نهاية الجلسة، ولم تتحدث جاكي.

القائد: (بنبره صوت متسائلة). جاكي لماذا لم تقولي شيئاً؟ هل تحبين أن تخبرينا عن خططك المستقبلية؟ (يُبقي القائد على تواصله العيني مع جاكي، وينظر كل أعضاء المجموعة إليها).



هذه هي نفس المجموعة، والموقف هو نفس الموقف السابق

القائد: (بشكل متردد). جاكي، لاحظت أنك كنت صامتة في هذه الجلسة، لست متأكداً مما إذا كنت تريدين التعليق أم لا. بالتأكيد نحن نريد الاستماع إليك إذا كان ذلك لا يضايقك (يرفع عينيه ليفحص المجموعة). من يريد أن يُعلق على أي شيء يفكر فيه؟ (يشاهد القائد ليرى ما إذا كانت جاكي تريد الكلام).

في المثال الأول، بدأ القائد قَوياً. أيضاً، وضع القائد جاكي في ورطة بأن أبقى على التواصل العيني معها، وجعل المجموعة كلها تنتبه إليها. إذا كانت جاكي هادئةً بسببِ عدم الارتياح، فإن سلوك القائد يمكن أن يزيد من عدم الراحة. هناك خطأ آخر يكمن في عدم إعطاء جاكي الفرصة للاختيار بين المشاركة أو عدم المشاركة.

في المثال الثاني، فإن القائد مُتردد في مدخله، ولا يجعل المجموعة تركز على جاكي. في الحقيقة، يعترف القائد بأن جاكي لم تتكلم، ويدعوها للكلام إذا رغبت في ذلك ثم ينتقل إلى موضوعه. وبسبب ذلك، فإن جاكي لا تشعر بأي ضغوط عليها للكلام. يفترض القائد أن جاكي قد تكون حاملاً، وتفكر فيما إذا كانت ستخبر المجموعة بذلك أم لا – ومن ثم فإن أمامه كقائد فرصة كبيرة في المثال الثاني لإغرائها بالكلام من القائد في المثال الأول.





مهارات الإرشاد الجمعي: الإغراء بالكلام

Group Counseling Skills: Drawing Out

اذهب إلى الجزء عن الإغراء بالكلام (8.4, 8.5)، واستمع إلى المناقشة التي تتعلق بالإغراء بالكلام. شاهد توضيح الطريقة الخطأ والطريقة الصحيحة في الإغراء بالكلام.

استخدام الثنائيات لإغراء الأعضاء بالكلام

Use of Dyads for Drawing Out Members

يمكن استخدام الثنائيات عندما يبدو على الأعضاء الهدوء، ويأخذون وقتاً طويلاً في الإحماء. عند وضع الأعضاء في أزواج، وإعطائهم تعليمات لمناقشة شيء ما ذي اهتمام، فالنتيجة الحتمية هي أن الفردين سوف يتحدثان إلى بعضهما البعض. كما أن الطاقة الناتجة كافية لتحفيز التعليقات في المجموعة الكبرى من الأعضاء الذين كانوا صامتين. عند استكمال الثنائيات، قد يستخدم القائد أياً من الاستجابات التالية لإغراء الأعضاء بالكلام:

- من يريد التعليق على ما تناقشتم فيه؟
- ما هي ردود أفعالكم تجاه مناقشة ———— مع شركائكم؟
- فضلاً، علقوا على أي أفكار أو مشاعر قد تكون لديكم؟
- جوي، فيما تناقشتما؟
- تشاندرا، ماذا تعلمتِ في هذه الثنائية؟

هذه الأسئلة ليست تهديدية، لأن الأعضاء قد مروا بمرحلة الإحماء نتيجة هذه الثنائيات. أيضاً، إن لدى الأعضاء عادة ما يقولونه لأنهم كانوا يتناقشون في القضية.

هناك طريقة أخرى يمكن بها استخدام الثنائيات لإغراء العضو بالكلام وهي أن يدخل القائد في زوج مع العضو الذي يريد أن يغريه بالكلام. ومن خلال الحديث مع هذا العضو، فإن القائد يستطيع في الغالب تشجيعه على المشاركة في المجموعة الكبرى، أو على الأقل قد يعرف القائد سبب صمت هذا العضو. من المناسب بالنسبة للقائد أن يسأل العضو عن سبب عدم كلامه كثيراً. ومع ذلك، من الأفضل أن يفعل ذلك بشكل سري.

استخدام الجولات لإغراء الأعضاء بالكلام

Use of Rounds for Drawing Out Members

الجولات أسلوب آخر مفيد لجعل الأعضاء الصامتين يقولون شيئاً ما، لأن القائد – في الجولة – يسأل الجميع التعليق دون استثناء أي عضو، ومن ثم فإن الأعضاء يرغبون في المشاركة بكلمة، أو عبارة، أو رقم، أو تعليق بسيط..

هناك طريقة أخرى لإغراء العضو بالكلام من خلال الجولة وهي إنهاء الجولة على الشخص المراد إغراؤه بالكلام. وبهذه الطريقة، من الممكن للقائد بكل بساطة أن يسأل العضو أسئلة لأنه الأخير الذي يعلّق في الجولة، ولا بد أن يتحول التركيز من الجولة لأنها قد اكتملت.

■ **مثال** Example

تتألف المجموعة من السيدات اللواتي ليس لهن أزواج. اشتركت كل السيدات في المناقشة ما عدا بيث. بدأ الاهتمام بالموضوع الحالي يتناقص، لذلك، قرر القائد تحويل التركيز إلى موضوع جديد قد يزيد من الطاقة، ويشرك بيث.

القائد: حسناً، لو انتهينا من هذه القضية، أود أن أحوّل التركيز. في كلمة أو عبارة، ما هو أصعب شيء في أن تكوني أماً دون زوج؟ فكري في ذلك لمدة دقيقة، ثم سوف أطلب من كل واحدة منكن التعليق (بعد 10 ثواني). جامي، في كلمة أو عبارة قصيرة، ما هو أصعب شيء بالنسبة لك في هذا الأمر؟ (جامي تجلس بجوار بيث، التي تجلس هادئة، ويريد القائد إغراءها بالكلام. تبدأ الجولة بمن هي بجوار بيث، ثم تذهب إلى الاتجاه المعاكس، وهذا يعني أن الحلقة سوف تنتهي عند بيث).

جامي: لا أجد وقتاً لنفسي.

سالي: (تجلس أيضاً بجوار جامي). أن تكوني أنت الأب والأم.

جين: المال ---- الوفاء بالاحتياجات.

مولي: ارتكاب الفاحشة وعدم الشعور بالذنب.

بيث: لا يقدرك أحد

القائد: ماذا تعني بذلك يا بيث؟

بيث: ابنتي المراهقة لا تقدر أي تضحيات أو جهود بل تلومني على الطلاق.

القائد: اعتقد أن في هذا المكان أيضاً من يجد صعوبة في ذلك. لو سمحتِ، أخبرينا أكثر عن مشاعرك ومشاعر ابنتك.

بيث: حسنا، ابنتي.........

في هذا المثال، يختار القائد التركيز على بيث، وينهي عندها الجولة عن قصد، ثم يغريها بالكلام، بأن طرح عليها بعض الأسئلة.

استخدام التمارين المكتوبة لإغراء الأعضاء بالكلام

Use Of Written Exercises For Drawing Out Members

هناك طريقة أخرى لإغراء الأعضاء بالكلام وهي جعل الأعضاء يكملون مهمةً كتابية المهام الكتابية يمكن أن تقوم بعمل قوائم، الإجابة عن بعض الأسئلة، أو تكملة الجُمل، وبالتالي، فإن الإغراء بالكلام بهذا الأسلوب ليس تهديدياً لأن القائد يسأل فقط الأعضاء عما كتبوه. ،مع الإجابات أمامهم، فإن الأعضاء لا يعبؤون بأن يُطلب منهم المشاركة باستجاباتهم. أيضاً،

عندما ينادي القائد على الأعضاء، فلا يبدو ذلك أنه يسلط عليهم الضوء، ولكن مجرد أنه يريد منهم المشاركة بالإجابات المكتوبة. إذا كان لديك عدد من الأعضاء الهادئين، نحن نوصيك باستخدام التمارين المكتوبة. عندما يستطيع الأعضاء قراءة ما كتبوه، فإنهم يتخلصون من الخوف من الكلام أمام المجموعة.



مهارات الإرشاد الجمعي: الإغراء بالكلام باستخدام تكملة الجملة
Group Counseling Skills: Drawing Out Using Sentence Completion

اذهب إلى الجزء 8.6، وشاهد التوضيح الخاص باستخدام الكتابة لإغراء العضو بالكلام.

استخدام العينين للإغراء بالكلام Use Of Eyes To Draw Out

هناك مكون آخر للإغراء بالكلام أشرنا إليه في الأمثلة السابقة، وهو استخدام القائد لعينيه. فمن الممكن إظهار التعليقات من الأعضاء من خلال تحقيق التواصل العيني معهم، والإبقاء على هذا التواصل لبضع ثوانٍ. إن عيني القائد هامة خصوصاً في إغراء الأعضاء بالكلام. أولئك الأعضاء الذين ينتظرون التحدث. فمن خلال إعلام الأعضاء بعينيه، فإن القائد يجعل هؤلاء الأعضاء يقدمون تعليقاتهم، أو إذا كان شخص آخر يتكلم، فمن الممكن أن يعلم القائد الآخرين بعينيه أن هذا دورهم للتحدث. إن أحد الطرق لإغراء أحد الأعضاء بالكلام في الوقت الذي يتم فيه تقديم مخرج لهذا العضو — من خلال الإبقاء على التواصل العيني معه أثناء التحدث للمجموعة ككل.

■ **مثال** Example

القائد: (ينظر بشكل رئيسي إلى كارول). هل يوجد هنا من يريد التعليق على علاقته؟ (يتفحص المجموعة بعينيه، ثم ينظر مرة أخرى أرى لكارول، عندما لا تكون كارول مستعدة للاستجابة، يحوّل القائد عينيه إلى الأعضاء الآخرين في المجموعة).

لو حدث ذلك بمهارة، فإن كارول سوف تشعر بضغط لطيف عليها للكلام، ولكن طلب القائد من الأعضاء التعليق يسمح لكارول بالامتناع إذا وقع عليها الاختيار. ينبغي أن يؤمن القائد بحق كارول في عدم الكلام. بمعنى، إذا كان القائد حقيقة يحاول إجبار كارول على الكلام، فإن المشاركة من قبلها سوف تشعرها بأنها هي المقصودة، ولن تستمع إلى كلمات القائد، ولكن المقصود هو أن يقول لها "كارول، تكلمي!".

استخدام الحركة للإغراء بالكلام Use Of Movement To Draw Out

هناك طريقة أخرى لإغراء الأعضاء بالكلام وهي استخدام تدريبات الحركة. والسبب في

ذلك هو أن الأعضاء الهادئين غالباً ما يشاركون، ويمكن للقائد إغراؤهم بالكلام بأن يسألهم عن سبب جلوسهم في المكان الذي هم فيه، أو سبب أخذهم المكان الذي يجلسون فيه. سوف نتحدث بالتفصيل عن تدريب الحركة في الفصل العاشر.



مهارات الإرشاد الجمعي: الإغراء بالكلام باستخدام الحركة

Group Counseling Skills: Drawing Out Using Movement

اذهب إلى الجزء 8.7، وشاهد التوضيح عن استخدام الحركة لإغراء العضو بالكلام.

تعليقات إضافية تتعلق بالإغراء بالكلام

Additional Comments Regarding Drawing Out

من المهم تقييم مقدار ما يحتاجه الفرد لكي يتكلم أحياناً يعتقد القائد خطأ أن من الأهمية لكل الأعضاء أن يتكلموا بشكلٍ متساوٍ. إلا أن بعض الأعضاء يجدون أنهم يشعرون بالارتياح والنفع عندما يشاركون في الكلام عند المستوى الأدنى، ومع ذلك يتعلمون كثيراً. فالقاعدة هي: لا تغري بالكلام إلا إذا كانت هناك حاجة لذلك. أيضاً، قبل أن تغري أحد الأعضاء المترددين بالكلام، من المهم أن تفكر في نوع الاستجابة التي سوف يحصل عليها العضو من الأعضاء الآخرين فإذا كان جو المجموعة ينتج عنه استجابة سلبية، فإن على القائد أن يقوم بالإغراء بالكلام بشكل حذر، أو لا يقوم بالإغراء أصلاً لأن العضو قد لا يشعر بالارتياح بالمرة.

هناك بعض الأعضاء قد لا يريد القائد إغراءهم بالكلام. يعتقد القادة المبتدئون أن عليهم دائماً إغراء الأعضاء غير المشاركين، وهذا ليس هو الخيار الأفضل. عند إغرائهم بالكلام، فإن هؤلاء الأعضاء سوف يقاومون جهود القائد والأعضاء الآخرين ويشيعون جواً سلبياً داخل المجموعة. نحن نقترح أن يكون القائد حذراً مع الأعضاء غير المشاركين، والأعضاء الذي يبدو عليهم عدم التركيز في بداية الجلسة. ربما تختار أن تدير المجموعة وفقاً لما هو مخطط له، حيث تختار عدم إغراء الأعضاء الذين لا يبدو عليهم التركيز. إن تفاعلات وتعليقات الأعضاء الآخرين سوف تساعد هؤلاء الأعضاء كثيراً، وهذا يعني أنه لا ضرورة لإغراءهم بالكلام.

الممارسة Practice

كما في الجزء السابق عن الإغراء بالكلام، أنت لديك الآن الفرصة للممارسة، فكر في الاستجابات المتعددة للإغراء بالكلام للأمثلة الثلاثة التالية. من الممكن أن تكتب استجاباتك، وتقارنها بإستجاباتنا التي تتبع كل مثال.

■ أمثلة Examples

هذه المجموعة تتألف من سبع سيدات، مرضى في وحدة الصحة العقلية في مستشفى حكومي. هذه المجموعة تلتقي يومياً. كل المشاركات في المستشفى منذ أسبوع على الأقل ما عدا أمبوجا التي كانت في المستشفى منذ 3 أيام. لا تقوم أمبوجا بأي تعليق إلا إذا طُلب منها ذلك، وفي كل مرة لا تتكلم إلا قليلاً. لقد أودعت أمبوجا في المستشفى لأنها حاولت الانتحار. كيف تغريها بالكلام لو كنت أنت قائد هذه المجموعة؟ خذ دقيقة وفكر في بعض الطرق المختلفة لإغرائها بالكلام، ثم راجع مقترحاتنا التالية، دوّن استجابتين.

القائد: أمبوجا، أنت قليلة الكلام في المجموعة. أعتقد أن المشاركة بالأفكار، والمشاعر وردود الأفعال عن وجودك في المستشفى سوف يكون مفيداً لك. أعتقد أننا سنكون عوناً لك، ونقدم لك المساعدة إذا ما انفتحتِ علينا.

في هذه الطريقة، سأل القائد أمبوجا مباشرة عما إذا كانت تريد المشاركة.من المهم ملاحظة أن القائد ظل يعلّق بعدما حث أمبوجا في البداية على الكلام. هذه التعليقات الإضافية ساعدت القائد على ملاحظة ردود أفعال أمبوجا، فإذا بدا عليها الخوف أو المقاومة، فإن القائد يقول شيئاً مثل "حسناً، أمبوجا، فيما يبدو أنك لا تشعرين بالإرتياح تماماً. سوف نتقدم في عملنا على أمل أن تشاركينا فيما بعد.

الطريقة الثانية لإغراء أمبوجا بالكلام هي استخدام الجولة التي تنتهي عندها. يمكن أن يسأل القائد الأعضاء التعليق بكلمة أو عبارة عن شعورهم الآن بشأن ما يجري في المستشفى الآن.

ماري: أنا أعمل بشكل أفضل. أسرتي كانت عندي بالأمس.

دوت: أنا فهمت سبب اكتئابي. لقد كان قدومي إلى هنا مفيداً.

أمبوجا: أنا على ما يرام.

القائد: ماذا تقصدين بقولك أنك على ما يرام؟

أمبوجا: أعني أن الأمور قد تغيرت إلى الأفضل على عكس ما كانت عليه من قبل.

القائد: هل يمكن أن تخبرينا أكثر؟

أمبوجا: أرى أني أرغب في ذلك. أنا هنا بسبب ......

هناك طريقة أخرى يجعل بها القائد أمبوجا تشارك وهي التركيز على موضوع الإنتحار، لأن أمبوجا حاولت الانتحار.

القائد: ذكر عدد منكن أنهن مكتئبات أو يشعرن بالوحدة. أود أن نتحدث في كيف اختارت كل واحدة منكن التعامل مع هذه المشاعر. أنا أعلم أن بعضكن حاولن الانتحار.

ماري: أنا لم أفكر في الانتحار قط، ولكن أحياناً أشعر بأن الحياة لا معنى لها. أنالم أعرف كيف أتعامل مع مشاعري، ولكن الأمور سارت إلى الأفضل.

القائد: أمبوجا، ماذا عنك؟ أنا لا أعرف سوى القليل عن تاريخك على الرغم من أن ما أعرفه ليس تفصيلياً.

أمبوجا:حسناً، أنا حاولت الانتحار لأنني كنت وحيدة منذ أن تركني زوجي. مشاعري هي ....



تتألف المجموعة من ستة مديرين، هم الآن يتناقشون في الضغوط والتوترات التي يمرون بها بسبب كونهم مديرين. أثناء مناقشة تأثيرات كون كل منهم مديراً على الأسرة: ظل مايك وجيك هادئين، وبدا عليها الاضطراب. كيف تحاول – كقائد – إغراءهما بالكلام؟ خذ دقيقة وفكر في طريقتين مختلفتين على الأقل لإغرائهما بالكلام.

في هذا الموقف، قد يتخيل القائد أن القادة الهادئين لديهم مشكلات في البيت. لا بد أن يقرر القائد ما إذا كان سيغريهما بالكلام في وقت واحدٍ أم أحدهما. لإغرائهما بالكلام، يمكن أن يقول القائد شيئاً ما مثل:

القائد: مايك، لقد لاحظت أنك أنت وجيك هادئان منذ أن بدأنا النقاش عن الأسر (ينظر إليهما). هل يحب أحدكما التعليق على ذلك؟

إذا أراد القائد إغراء واحد منهما فقط بالكلام، من الممكن أن يخاطبه مباشرة:

القائد: جيك، يبدو أنك تفكر فيما نقول. أنا أتخيل أنك تفكر في موقف أسرتك.

قد يختار القائد إغراء عضو فقط بالكلام إذا ظهر أن هذا العضو في حاجة شديدة، أو إذا ظهر على العضو الآخر عدم الاستعداد للمشاركة ومن خلال التركيز على عضوٍ واحد، يمكن للقائد إغراء الآخر عندما تبدو عليه الرغبة في المشاركة. كما يمكن للقائد استخدام تدريب عن مشاعر المديرين فيما يَخُصُّ أسرهم.

القائد: على مقياس من 1-10، حيث إن (10) تشير إلى ضغوط شديدة، و (1) يشير إلى عدم وجود ضغوط، كيف يُقَدِّرُ كل منكم الضغوط التي بسببها منصب المدير على الأسرة؟



تتألف المجموعة من خمس طالبات جامعيات، يتناقشن في القيم كجزء من أسبوع الصحة العقلية. هذه المناقشة تنصب على ممارسة الجنس قبل الزواج. ظلت هيلين هادئة طوال الجلسة.

تحدثت كارولين أمام المجموعة عن أنها ليست عذراء، والآن تطأطيء رأسها خجلاً عندما سمعت أبريل تتحدث عما تخطط له في أن تحافظ على نفسها من أجل زوجها، ولكي لا تغضب الرب. تشاركت كل من سوزان، وجانيس ببعض أفكارهما ولكنهما لم يُعلقا بشكلٍ شخصي على مشاعرهما بخصوص ممارسة الجنس قبل الزواج، حيث بدا عليهما عدم الارتياح عند سماع أبريل. كيف ستجعل هذه المناقشة تستمر لو كنت أنت قائد هذه المجموعة؟ خذ دقيقة وفكر في طريقتين لإغراء الأعضاء بالكلام.

ربما يريد القائد منع أبريل من الكلام، لأن هناك ردود أفعال من الأعضاء في المجموعة تجاه ما تقول. ثم يقرر القائد ما إذا كان سيغري كارولين بالكلام أم لا، حيث إنها تشعر بالذنب. إذا قرر القائد ذلك، فمن الممكن أن يقول شيئاً ما مثل:

القائد: كرولين، من المهم بالنسبة لك إدراك أن ما تقوله أبريل هو تعبير عن رأيها، إلا أن الأمر مختلف عن الأخريات في المجموعة، عندما كانت تتحدث، لاحظت أن لك رد فعل. ما الذي كنت تفكرين فيه، وما الذي كنت تشعرين به؟

من الممكن أن يختار القائد أيضاً أن يغري جانيس وسوزان بالكلام لأن آراءهما قد تختلف عن رأي أبريل، إن إغراءهما بالكلام أولاً يمكن أن ييسر إغراء هيلين وكارولين بعد ذلك. فإذا ما شعر القائد بأن كارولين تشعر بالذنب، فمن الممكن أن يحوّل التركيز عليها. نظراً لأن القائد قد رأى أن الأخريات يختلفن في الرأي مع أبريل، من الممكن أن يستخدم تدريباً لإظهار التعليقات من الأخريات في المجموعة، وهذا قد يساعد على مقاطعة أبريل:

القائد: أريد منكن تكملة هذه الجملة: "بالنسبة لي، الجنس ....

هذا التمرين يمكّن القائد من سماع هيلين، وجانيس، وسوزان، وكارولين، ويجعل من السهل إغراؤهن بالكلام لأنه قد يسألهن بكل بساطة عن استجاباتهن.



التعليقات الختامية Concluding Comments

المقاطعة والإغراء بالكلام مهارتان أساسيتان للقيادة الجيدة للمجموعة. إن معرفة كيف ومتى يتم إغراء الأعضاء بالكلام ومقاطعتهم تحسن من جودة المجموعة؛ لأن القائد يكون قادراً على إشراك الأعضاء. فالمقاطعة تسمح للقائد بالتأكد من أن محتوى المجموعة يناسب الهدف منها. هناك حاجة لمهارات المقاطعة من أجل الإبقاء على، وتحويل، وتعميق التركيز. من الأهمية فهم متى يتم مقاطعة العضو، فقد يختار القائد المقاطعة والبقاء مع العضو، أو المُقاطعة والبقاء مع الموضوع وليس مع العضو، أو المقاطعة وترك الموضوع والعضو. هناك العديد من المواقف

التي تتطلب من القائد استخدام مهارات المقاطعة، بما في ذلك عندما تكون تعليقات العضو جارحة، أو بعيدة عن الهدف من الموضوع، أو غير دقيقة، عندما تكون هناك حاجة لتحويل التركيز، عندما يتجادل الأعضاء أو ينتقدون أعضاء آخرين، أو عندما تكون المجموعة على وشك الانتهاء ولا يريد القائد البدء في موضوع جديد.

يظل الأعضاء صامتين لعدة أسباب، بما في ذلك الخوف، عدم حضور الذهن، عدم الاستعداد، الارتباك، الملل، أو عدم الالتزام، أو الرهبة. ممن خلال فهم أسباب صمت الأعضاء، يمكن أن يصل القائد إلى الاختيار الأفضل لكيف ومتى يتم إغراء أفرادٍ بعينهم بالكلام. كما أن الجولات، والثنائيات. والاستجابات المكتوبة طرق ممتازة لإغراء الأعضاء بالكلام.

■ **الأنشطة** Activities

1- في المجموعات أو الفصول، لاحظ مهارات المقاطعة للمعلم أو القائد، لاحظ ما إذا كان المعلم. القائد قد انتظر طويلاً ليقاطع المتكلم، ما هي المهارت من هذا الفصل التي يمكن أن تستخدمها للتعامل مع المواقف المختلفة إذا كنت قائداً/ معلماً؟

2- في الفصول أو المجموعات. لاحظ مهارات الإغراء بالكلام أو أنه ترك قلة من الأعضاء يهيمنون على المناقشة. ما هي المهارات من هذا الفصل التي يمكن أن تستخدمها للتعامل مع المواقف المختلفة إذا كنت قائداً/ معلماً؟



مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills

1- شاهد الأجزاء 3.2 , 3.3 , 5.1، وانظر كيف كان على القائد استخدام مهارات المقاطعة.

أ- ماذا كان يحدث إذا ترك القائد المناقشة تستمر في كل جزء من هذه الأجزاء.

ب- فكر في كيف أن وضوح الهدف والمقاطعة يتناغمان في الأجزاء الثلاثة.

جـ- لاحظ كيف أنه في الجزء 5.1 كانت الجلسة ستتحول إلى شجار بشأن مدى صحة حدوث الحرب.

2- شاهد الجزء 6.3 مرة أخرى.

أ- كيف أغرى القائد الأعضاء الآخرين بالكلام؟ هل كان ذلك مفيداً؟

3- شاهد الجزئين 8.4 , 8.5 مرة أخرى.

أ- لاحظ الفروق في المدخلين.

ب- ماذا فعل القائد لجعل العضو يتكلم.

جـ- ما هي أفكارك بشأن التوقيت المناسب وفن الإغراء بالكلام؟

الفصل التاسع 9

استخدام الجولات والثنائيات



الجولات Rounds

الجولة نشاط يُطلب فيه من كل عضو أن يستجيب لبعض المثيرات التي يطرحها القائد. ففي كل المجموعات، تكون الجولات مفيدة للغاية في جمع المعلومات وإشراك الأعضاء. كما أن الجولات مفيدة أيضاً في ضبط الأعضاء كثيري الكلام/ إن قيمة الجولات لا يمكن التغافل عنها – فليس هناك مهارة أو أسلوب تدريب ذكرناه في هذا الكتاب أكثر قيمة من الجولة.

توجد ثلاثة أنواع من الجولات: 1- جولة الكلمة أو العبارة أو الرقم المعين. 2- جولة الكلمة، أو العبارة، 3- جولة التعليق.

جولة الكلمة أو العبارة المعينة Designated word or Phrase Round يمكن استكمال هذه الجولات بسرعة لأن الأعضاء يستجيبون بكلمة معينة أو عبارة معينة. نحن نقصد بالكلمة المعينة، أو العبارة المعينة أن القائد يسأل الأعضاء استخدام اختيار واحد أو اثنين أو ثلاثة اختيارات عند الإستجابة لسؤال أو قضية مثل "نعم أو لا" أو "مفيد جداً"، "مفيد" أو "غير مفيد".

■ **مثال** Example

القائد: أريد منكم التفكير في الفيلم الذي شاهدتموه مؤخراً، وتقديم ردود أفعالكم باستخدام أحد الأوصاف الثلاثة "قيم للغاية"، "قيّم"، أو "غير قيِّم". (يعطي القائد للأعضاء دقيقة للوصف ثم يتجول في المجموعة، ويستمع من الجميع).

إن الجولة تساعد على أن تمنع سيطرة أحد الأعضاء من التعليق لفترة طويلة، وبأن يكون لدى الآخرين الفرصة لإظهار ردود أفعالهم. أيضاً، من خلال سماع ردود أفعال الأعضاء، يستطيع القائد قيادة مناقشة ناجحة.

هناك جولة أخرى للعبارة المعينة وهي هنا / أخص إلى هنا / ليس هنا. هذه الجولة تتم عادة في بداية الجلسة كطريقة لتقييم ما إذا كان انتباه الأعضاء على المجموعة أم على شيء آخر. هذه الجلسة تخدم هدفين: مساعدة القائد على معرفة الشخص حاضر الذهن، كما تعمل كإشارة للأعضاء أن ينتبهو إلى المجموعة.

■ **أمثلة** Examples

القائد: هيا نبدأ بجولة هنا / ادخل هنا / ليس هنا – بمعنى، هل أنتم مركزون على ما نحاول القيام به، وما الذي يمكنكم تقديمه للمجموعة، والتعلم منها، أم أن أفكاركم في مكان آخر، إذا كان تركيز كم على المجموعة، قولوا "هنا"، وإذا كانت أفكاركم في مكان آخر قولوا "ليس هنا"، ولا تخافوا من قول "ليس هنا". لو شعرت بأنك تدخل إلى هنا، يمكن أن تقول ذلك.

رودي: هنا

جولي: هنا

أليس: أدخل إلى هنا

هيرف: ليس هنا

كيلي: هنا

ميل: ليس هنا

القائد: هل يمكننا عمل شيء لإدخالكم إلى هنا؟

هيرف: أنا أدخل إلى هنا – أنا عندي مقابلة لوظيفة الساعة الرابعة اليوم، وأنا قلقلة.

ميل: أنا متعبة. كما أنني لم أتناول وجبة الغذاء. سوف أدخل إلى هنا.

القائد: حسناً، سوف نبدأ. ميرف، هل تريدين أخذ 5 دقائق لمناقشة مقابلة الوظيفة قبل أن تدخل إلى موضوعات اليوم، وهي ماذا تفعل عندما تتبع ريجيماً النظام الغذائي، وكيف تتعامل مع صيام الأعياد؟



مهارات الإرشاد الجمعي: استخدام الجولات

Group Counseling Skills: Use of Rounds

شاهد الجزء 9.1 (حلقة هنا –ليس هنا– لمناقشة قيمة الجولات وتوضيح حلقة هنا– ليس هنا.

القائد: (على مقربة من بدء الجلسة). من الذي لديه شيء يريد الحديث عنه هذه الليلة؟ نحن سوف نقوم بعمل جولة بسيطة من: نعم/لا. إذا كان لديك شيء تريد الحديث عنه. قل نعم، وإذا لم يكن لديك شيء تريد الحديث عنه، قل "لا" (وصمت). سوف نبدأ بك يا فرانك:

فراك: لا

إيريك: لا

فريد: نعم

آيا: نعم

تراس: ربما – لست متأكداً، لو كان لدينا وقت، راجعني مرة أخرى.

مارتين: نعم

هيرو: نعم

القائد: نظراً لكثرة "نعم" ما الذي تريدون الحديث عنه بايجاز؟

فريد: موضوعي عن الشجار مع أمي بخصوص لعب كرة القدم.

آبا: أريد منكم المساعدة في كيفية التعامل مع هذا الموضوع عندما أرى أبي لأول مرة بعدما تركنا منذ ثلاث سنوات. سوف يحدث ذلك خلال 3 أسابيع.

مارتين: أريد أن أتحدث كثيراً عن التناغم مع والدي الربيب.

في هذه الجولة، وجد القائد سريعاً أن هناك عدداً من الأعضاء يريدون التحدث في بعض القضايا. إنَّ متابعة "نعم" كانت مفيدة لتحديد الشخص الذي يريد الآن ومن ينتظر إذا كانت هناك حاجة لذلك. هذا النوع من الجولات مُفيدٌ خصوصاً في مجموعات الدعم، والإرشاد النفسي، والعلاج النفسي، لأن القائد ليس لديه طريقة يعرف بها الشخص الذي لديه مشكلات، ويود طرحها ومناقشتها داخل المجموعة.





مهارات الإرشاد الجمعي: استخدام الجولات

Group Counseling Skills: Use of Rounds

شاهد الجزء 9.2 لتوضيح جولة "نعم" ، "لا".

جـولة الرقم المعين Designated Number Round إن جـولة 1-10 يمكن أن تشـجع الأعضاء على التفكير في الموضوع على وجه التحديد. حيث إن جولة 1-10 تولد عادةً الاهتمام لأن الأعضاء متشوقون بخصوص مقارنة تقديراتهم مع تقديرات الأعضاء الآخرين. نعرض هنا لبعض الأمثلة:

- على مقياس من 1-10، حيث إن (10) مرتاح جداً، مَا مَدى شعورك بالراحة لكونك في هذه المجموعة؟
- على مقياس من 1-10، حيث إن (10) تعني "كثيراً جداً"، إلى أي مدى تحب المقال الذي قرأته هذا الأسبوع؟
- على مقياس من 1-10، حيث إن (10) تعني "قيِّم جداً"، كيف تُقدِّر مجموعة الليلة.
- على مقياس من 1-10، حيث إن (10) تشير إلى كثيراً"، كيف تقدِّر مقدار القتال، والجدل، والتوتر في بيئتك المنزلية السابقة؟
- على مقياس من 1-10، حيث إن (10) تشير إلى "عظيم"، كيف تقدرٌ علاقة الحب الحالية لديك؟



مهارات الإرشاد الجَمْعي: جولة 1-10 لتحويل التركيز

Group Counseling Skills: 1-10 Round To Shift The Focus

شاهد الجزء 7.3 مرة أخرى، وشاهد كيف استخدم القائد الجولة لتحويل التركيز لجعل الأعضاء يركزون على موضوع جديد، ولجمع المعلومات عن مشكلاتهم مع هذا الموضوع.

جولة الكلمة أو العبارة Word or Phrase Round: بالنسبة لهذه الجولة، يُطلب من الأعضاء الاستجابة بكلمة واحدة أو عبارة مُوجزة، لأنَّ القائد يُريد الأعضاء أن يقدموا تعليقاتهم بإيجاز. نُقدم هنا بعض الأمثلة عن جولات الكلمة أو العبارة:

- في كلمةٍ أو عبارةٍ، ما شعورك تجاه وجودك في هذه المجموعة؟
- في كلمة أو عبارة، كيف تصف مشاعرك عن المدرسة؟
- في كلمة أو عبارة، كيفَ تصِفُ مهمتنا كما تراها؟
- أود أن استمع من الجميع، لذا، أريد منكم التفكير في كلمة أو عبارة "تصف رد فعلك تجاه هذا المقترح.
- كيف تصف ما تشعر به عن التمرين؟ في كلمة أو عبارة.



مهارات الإرشاد الجمعي: الجولة المقترحة - كلمة أو عبارة

Group Counseling Skills: Opening Round - Word or Phrase

شاهد الجزء 9.3 لتوضيح جولة كلمة أو عبارة.

جولات التعليق Comment Rounds تستخدم جولات التعليق عندما يريد القائد من الأعضاء أن يتكلموا أكثر من مجرد عدد قليل من الكلمات، إما لأن القائد يعتقد أنهم سوف يستفيدون من سماع التعليقات أو لأن السؤال لا يكون ملائماً لإجابةٍ من كلمة أو عبارة.

- هيا بنا نقوم بعمل جولة عن تقارير التقدم - كيف كان هذا الأسبوع؟ ماذا جربتم؟
- أود أن أحصل على رد فعل كل منكم فيما يتعلق بكيف نقترب من المهمة.
- ما الذي ظهر لك عن المجموعة اليوم؟ سوف نقوم بعمل جولة ونسمع تعليقاً بسيطاً من كل منكم.
- عندما تفكر في الوالدية ما هو أصعب شيء بالنسبة لك؟ دعونا نستمع من الجميع ولكن بإيجاز.

من خلال استخدام الجولة بدلاً من مجرد طرح الأسئلة، فإن كل فرد سوف تكون له فرصة للتحدث، بدلاً من مجرد عضوٍ أو عضوين.

استخدامات الجولات Uses Of Rounds

في هذا الجزء، سوف نتحدث عن ثماني استخدامات للجولات.

1- ابنِ الراحة، والثقة، والترابط.

2- اجعل الأعضاء يُركزون.

3- اجمع المعلومات وعيّن الطاقة.

4- حوّل التركيز لإشراك كل الأعضاء.

5- قم بإغراء الأعضاء الهادئين بالكلام.

6- عمِّق الكثافة.

7- عمل تمارين.

8- لخّص.

استخدم الجولات لبناء الراحة، والثقة، والترابط: فالجولات تقدم طريقةً سهلةً للأعضاء للتحدث، لذا فإنها تساعد الأعضاء على الشعور بالارتياح. إن جولات المعلومات الخاصة والبسيطة أثناء الجلستين الأولى والثانية، عندما يحاول الأعضاء معرفة بعضهم البعض – يمكن أن تكون مفيدة في بناء الراحة والثقة، فالأعضاء لديهم حب استطلاع عن بعضهم البعض، ومن الممكن أن تشبع الجولات بعض هذا الفضول. دائماً يفكر القادة الماهرون في الجولات التي تخفف من عدم الإرتياح لدى الأعضاء، وتساعدهم على معرفة الكثير عن بعضهم البعض، أيضاً، تساعد جولات المعلومات الأعضاء على الشعور بالارتباط ببعضهم البعض عندما يسمعون أن مواقفهم متشابهة.

استخدم الجولات لجعل الأعضاء يركزون: الجولة تجعل الأعضاء يركزون على قضية ما أو موضوع ما بطريقتين: أولاً، ينبغي على الأعضاء التفكير فيما سوف يقولونه، ثانياً، يستمع الأعضاء للآخرين أثناء تعليقهم على الموضوع محل النقاش، أياً من هذه الأنواع الثلاثة الجولات يضمن أن يستخدم لجعل أعضاء المجموعة يركزون.

■ **أمثلة** Examples

تتألف المجموعة من طلاب السنة الأولى الجامعيين الذين يجدون صعوبة في التكيف مع الجامعة. ليجعل المجموعة تركز، قد يقول القائد ما يأتي:

القائد: على مقياس من 1-10، حيث إن (10) تشير إلى "جيد جداً"، كيف صار الأسبوع بالنسبة لك؟

القائد: في كلمة أو عبارة، كيف تصف أسبوعك؟

القائد: دعونا نقوم بعمل جولة سريعة، أريدكم أن تفكروا في أفضل وأسوأ الأشياء التي حدثت لكم هذا الأسبوع. أريد أن أستمع من الجميع.



المجموعة عبارة عن مجموعة مهمة في وكالة الموارد البشرية، حيث يناقش الأعضاء برنامجاً جديداً. يجد الأعضاء صعوبة في التركيز على قضية واحدة. قد يقول القائد الآتي:

القائد: نريد الحديث عن هيئة البرنامج. فكِّر في عدد الأعضاء الذين سوف نحتاج إليهم في الهيئة. في دقيقة، سوف نتجول، ونطلب من كل منكم ذكر العدد الذي يرى أننا سوف نحتاج إليه. وسوف نتناقش في المبررات وغيرها.



استخدم الجولات لجمع المعلومات وتعيين الطاقة: في أوقات متعددة يريد القائد أن يعرف كيف يفكر الأعضاء وما شعورهم بشأن بعض الموضوعات أو القضايا، أو الواجبات. ومن ثم، فإن الجولة طريقة ممتازة للحصول على المعلومات بأسلوب مضبوط وسريع. المثالان التاليان يوضحان قيمة الجولات فيما يتعلق بالتركيز، وجمع المعلومات، وبناء الاهتمام، وتعيين الطاقة لدى الأعضاء.

■ **أمثلة** Examples

تتألف هذه المجموعة من أربعة طلاب يملؤون استمارة للعمل في مركز للصحة العقلية. يقرر القائد أن يبدأ بجولة لمعرفة ما مقدار ما يعرف الطلاب عن العلاجات.

القائد: أريد الحصول على بعض الأفكار عما تعرفونه عن الأدوية العلاجية. على مقياس من 1-10، حيث إن (10) يشير إلى "إلى حد ما"، و (1) يشير إلى "قليلاً جداً"، كيف تقيِّم معرفتك الحالية.

جين: حوالي 2.

دبيا: 1

إيدي: 4

أرت: 8 أو 9

القائد: أرت، لماذا 8، أو 9 ؟

آرت: لقد درست منهجاً دراسياً في العلاجات الطبية لمدة 3 ساعات، وكتبت 25 صفحة عن هذا الموضوع. أنا سعيدة أنني في هذه المجموعة - لكي أتعلم الكثير والكثير.

القائد: حسناً، أشعر بالراحة وللآخرين التعليق وقت ما تشاء. هيا نقوم بعمل جولة أخرى، ثم نبدأ. كيف تشعرون بشأن استخدام الأدوية شكل من أشكال العلاج النفسي؟ استجيبوا بالقول "أعتقد فيها"، "لا أعتقد فيها" أو "لست متأكداً".

جيت: لست متأكداً.

دييا: اعتقد فيها.

إيدي: لا أعتقد فيها. فأخي أخذ كل أنواع العلاجات، ولم تتحسن صحته بعد 3 أعوام.

آرت: كنت لا أعتقدا فيها، ولكن بعدما كتبت الأوراق، وتحدثت إلى العديد من المعالجين النفسيين، رأيت لها قيمة في مواقف معينة.



هذه المجموعة عبارة عن مجموعة للمناقشة والتعليم للوالدين. تم تحديد قراءة للأعضاء في كتابٍ للوالدية، ويخطط القائد للحديث عن هذا الكتاب والمناقشة فيه.

القائد: دعونا نقوم بعمل جولة بكلمة أو عبارة عن ردود أفعالكم تجاه الفصول عن أوقات الوجبات الغذائية والشجار. ساندي، دعينا، نبدأ بك.

ساندي: أحببت هذه الفصول كثيراً.

بات: مفيدة، لكنها صعبة.

ميلينا: لا أعرف ما إذا كنت أَتَّفِقُ مَعْ فكرةِ جَعْلِ الأطْفَال يَحُلُّون مشكلات الشجار بينهم بأنفسهم. فأولادي يختلفون في السن بأربعة سنوات، و ....

القائد: هل يمكنك ضبط هذا؟

ميلينا: بالتأكيد.

القائد: بيل، ماذا عنك؟

بيل: ما زالت أوقات الوجبات تمثل لي مشكلة - لدى بعض الأسئلة.

دانيا: حاولت أن أجعل زوجي يقرأه لكي يفهم، ولكنه لم يفعل (تبدأ تبكي قليلاً).

القائد: (لكل المجموعة) إن عدم المشاركة من الشريك يمكن أن تكون محبطة.

دانيا، دعينا نتحدث بعد المجموعة عن موقفك، ما رأيك؟ (لقد قصد القائد عدم التعمق فيما تتألم منه دانيا).

دانيا: أريد أن أتحدث إلى أي إنسان.

القائد: (قرر عمل جولة ثانية من أجل تركيز المجموعة). ما هو أصعب شيء عليك في أوقات الوجبات الغذائية؟ أود أن يعلق كلٌّ منكم بشكلٍ موجز عن مشكلات أوقات الطعام.

بات: أن أجعلهم يأكلون ما أعددته لهن.

بيل: أن أجعلهم يجلسون على المائدة، وألا يتعاركوا على المائدة – أنت سميتها.

القائد: ساندي، ماذا عنك؟

ساندي: التعامل مع الطفل الصغير أثناء محاولة الانتباه لطفلي البالغ من العمر 3 سنوات.

القائد: ساندي، ماذا عنك؟

القائد: فيما يبدو أن هذه الليلة مفيدة وشيقة. سوف نبدأ بأوقات الطعام. إن تعليقاتكم وأسئلتكم مفيدة بالنسبة لي من معرفة من أين نبدأ. هيا نبدأ بـ............

لاحظ في كل الأمثلة السابقة وكذلك الأمثلة اللاحقة كيف يستخدم القائد الجولة لجعل الأعضاء يركزون ويتحدثون، وهذا هو السبب في أننا نقول بأن الجولة تمرين قيِّم للغاية.



استخدم الجولات لتحويل التركيز لإشراك كل الأعضاء. من الممكن استخدام الجولات لتحويل التركيز من على شخص إلى موضوع. فإذا كان شخص واحد يتحدث لفترة ما، فقد يستخدم القائد الجولة لإشراك الأعضاء الآخرين. فالأعضاء الذين ابتعدوا أثناء الجلسة يمكن إعادة إشراكهم عندما يُطلب منهم المشاركة في الجولة.

- **مثال** Example

هذا هُو اللقاء الثاني لمجموعة الدعم والعلاج النفسي لمجموعة من المراهقين الذكور. كان أندري يتحدث لمدة دقيقتين عن سوء المعيشة في بيئة.

أندري: .... وهذه القسوة التي لا يمكن أن يصدقها عقل.

القائد: أندري، أود أن استمع إلى رأي الجميع في هذه القضية. فليفكر كل منكم لمدة دقيقة في كلمة أو عبارة. تصف حياته المنزلية، ثم سوف نقوم بعمل جولة، يستطيع كل منكم من خلالها التعليق (ينتظر القائد بضع ثواني، ويتفحص الحجرة ليرى ما إذا كان الأعضاء مستعدين). حسناً، هيا نبدأ من جهة الشمال، مع جاري.

جاري: حسناً، لقد انفصل الوالدان بالطلاق، وبدأ ذلك .....

القائد: جاري، أخبرنا مع من تعيشين – الأم، الأخ، الأخت، ثم في كلمة أو عبارة، صفي

لنا حياتك المنزلية (يغيّر القائد الجولة قليلاً، حيث أدرك أن المجموعة سوف تستفيد بالاستماع إلى الموقف المعيشي لكل شخص).

جاري: حسناً، أمي، جدتي، وأخوني - أما عن الوصف، فحياة خسيسة حيث إن الكل يتسيّد عليَّ.

تيم: أمي، والدي الربيب، وأختي الصغيرة البالغة من العمر عامين. أما أخي الآخر فيعيش مع أبي في المزرعة. أما عن المعيشة في المنزل، سيئة، حيث لا أحب أبي الربيب، كما أنه لا يحبني أيضاً، ففي الأسبوع الماضي ....

القائد: توقف من فضلك يا تيم. دَعْنِي أسمع تعليقات الجميع، ثم سأعود إليك وإلى الآخرين.

آسييد: أعيشُ مع أُمي وأبي - وقد كبر سنهما، حيث هما في الخمسينيات من العمر. فهما لا يفهمان أن الأشياء قد تغيَّرت.

ريك: أعيش مع جدّي وجدتي - فأمي لا تستطيع تربيتي بالإضافة إلى ثلاثة أخوة آخرين. أبي - لا أعرف أين هو، أعتقد أنه في جورجيا، فقد ترك البيت عندما كنت في الثانية من عمري. أما عن جدي وجدتي، فهما على ما يرام، أعتقد ذلك. الحياة مملة، لكنهما يتركاني أفعل ما أريد (يترك القائد ريك يتحدث لفترة أطول من الآخرين، لأنه إلى الآن لم يتكلم كثيراً في المجموعة).

جوي: أعيش مع عمي - حيث مات والدي في حادث سيارة، وأمي في المستشفى. الحياة سيئة - حيث إن عمي لا يريدني أن أعيش معه (جوي هو آخر شخص).

القائد: دعوني أخبركم كيف أن حياتكم المنزلية تؤثر على سلوككم، بمعنى، كيف أن البيئة التي تعيشون فيها قد تسهم في بعض مشكلاتكم في المدرسة وفي الشارع.

بعد هذه الجولة، حصل القائد على معلومات كثيرة، وفكرة أكثر وضوحاً عن أنواع الظروف المنزلية التي يمر بها الأعضاء. فقد أُفتتحت الجلسة بخيارات وساعدت القائد على اتخاذ قرار بشأن من أين يبدأ. أيضاً، أصبح الأعضاء جميعاً مشتركين في الموضوع.



في المثال السابق، انطلق القائد مما كان يقوله أندري، حيث أراد أن يجعل المجموعة كلها تركز على موضوع البيئة المنزلية. هناك حالات أخرى قد يريد القائد فيها إشراك كل الأعضاء حيث لابد له أن يقاطع الشخص المتكلم. على سبيل المثال، في المجموعة التالية، يتناقش

المديرون التنفيذيون عن كيف يمكن جلب مزيد من السرور إلى حياتهم. كان أحد الأعضاء يتحدث عن خططه للعطلة الصيفية، وقاطعه القائد:

القائد: جميل، دعني أقاطعك، حيث إن ما تقوله ليس متوجهاً بالمنفعة، فكروا جميعاً في صيفكم، أود من كل منكم أن يذكر خططه، وما إذا كانت موجهة بالمتعة. ثم أعطيكم بضع ثواني، وبعد ذلك نقوم بعمل جولة.

في هذا المثال، استخدم القائد الجولة ليبقى مع الموضوع ويوسِّعه ليشمل المجموعة ككل.



استخدم الجولات لإغراء الأعضاء الهادئين بالكلام: من خلال التعريف، فإن الجولة تسمح للجميع بالاستجابة، وبالتالي فإنها تعطي القائد الفرصة لتشجيع الأعضاء على المشاركة وإغراء أي عضو ظل هادئاً لفترة طويلة، فإذا كان القائد يرغب في تشجيع عضو معين على المشاركة أكثر وأكثر، فمن الممكن أن ينهي الجولة عند ذلك العضو. وعندما تنتهي الجولة، يركز القائد بشكل طبيعي على الشخص الأخير المتحدث – وهو الشخص الذي يريد القائد إغراءه بالكلام.

استخدم الجولات لتعميق التركيز: في مجموعات الدعم، الإرشاد النفسي، العلاج النفسي، والمجموعات التطورية، فيمكن استخدام الجولات لجعل الأعضاء ينقبون بشكل عميق – عن أفكارهم ومشاعرهم.

القائد: أود أن يفكر كل منكم لمدة دقيقة – ما الذي ترون أنه يؤثر على مشاعرك ؟؟؟ الذات؟ فكروا في ذلك الآن – فكر في شخص أو موقف في حياتك اليومية يصف هذا، قد يكون "أمك"، "العمل"، "الوزن"، أو أي شيء آخر. ما هو؟ سوف أتجول في الحجرة، وأحصل على تعليق من كل منكم.

في المثال التالي، يستخدم القائد جولة التعليق لتعميق التركيز لمجموعة من الأعضاء الأرامل.

القائد: تحدثنا إلى الآن عن كيف أصبحتْ كلٌ منكن أرملة"، دعونا نتقدم خطوة إلى الأمام ونتحدث عن مشاعركن ومخاوفكن، في جملتين، كيف تصف مشاعرك منذ أن مات زوجك؟

استخدم الجولات لتجهيز التدريبات: بعد تدريب جمعي، قد يريد القائد التعرف على ما يشعر به الأعضاء، وفيمَ يفكرون. إن أفضل طريقة لعمل ذلك هي استخدام الجولة. أحياناً، تقدم جولة الكلمة أو العبارة المزيد من المعلومات.

■ **مثال** Example

كان أعضاء المجموعة يتناقشون في مخاوفهم عن وجودهم في المجموعة، وذلك لمدة 10 دقائق.

القائد: الآن، وقد تحدثتم عن قائمة من المخاوف، ما هو شعوركم؟ في كلمة أو عبارة كيف تصف مشاعرك الآن؟

ويين: أفضل.

أكيرا: مستريح قليلاً، ولكن ما زلت خائفاً.

سارا: أفضل بكثير.

توم: ما زالت أخشى أن يسخر مني الآخرون.

تاندي: كان من المفيد أن أسمع أن الآخرين لديهم مخاوف أيضاً، ما زلت متردداً في المشاركة. أتصور أنني أريد أي شخص أن يبدأ أولاً، حيث إن المشاركة عبء "ثقيل" عليّ.



هناك فائدة أخرى من تجهيز التمرين بالجولة وهي أنها تمنع العضو من الهيمنة حيث يطلب القائد كلمة أو عبارة فقط. غالباً ما يدع القادة المبتدئون الشخص الأول الذي يتكلم يستمر لفترة طويلة دون السماع من الآخرين. إن الشخص الذي يتكلم أولاً ليس هو الشخص الذي يريد أن يتحدث في موضوع محدد. ومن خلال استخدام الجولة، تكون أمام القائدة الفرصة لمقاطعة الشخص كثير الكلام.

استخدام الجولات للتلخيص: ومع الوقت، قد يريد القائد استخدام الجولة كطريقة لتلخيص ردود الأفعال تجاه الجلسة. فالجولة تعطي القائد الفرصة لسماع الأشياء الهامة التي مر بها الأعضاء. ثم بعد ذلك، يمكن أن ينهي القائد المجموعة، ويتحدث عن التعليقات الهامة التي سمعها أثناء الجولة.

التعليقات الإضافية عن الجولات Additional Comments About Rounds

في هذا الجزء، سوف نتحدث عن ست سمات إضافية للجولات:

1- كيف تبني الجولة.

2- من أين تبدأ الجولة.

3- التوقف في وسط الجولة.

4- التعامل مع الأعضاء الذين يمتنعون عن التحدث.

5- كيف يمكن التجهيز للجولة.

6- الاستخدام المبالغ فيه للجولات.

كيف تبنى الجولة: ينبغي بناء الجولة بشكل مناسب – مثلها في ذلك مثل أي نشاط جمعي أخر. إن على القائد أن يفكر في الوقت الذي تكون فيه الجولة مفيدة، ثم يقدمها بطريقة يفهم فيها الأعضاء المطوب منهم. كما ينبغي أن يعطي القائد أيضاً الوقت الكافي للأعضاء لصياغة إجاباتهم؛ ولا يسمح للعضو الشغوف بالبدء قبل أن يكون الأعضاء الآخرون مستعدين. علاوة على ذلك، ينبغي أن يحدد القائد نوع الجولة، جولة الكلمة أو العبارة، مقياس من 1-10 فقط، أو مقياس مع تعليقات تتبعية، أم جولة تعليقات. ينبغي على القادة الذين يقودون مجموعات لأطفال المدرسة الإبتدائية أن يكونوا على وعي بإمكانية أن الجولة تنتج نفس الإستجابات بين الأعضاء، ومن ثم فإن القائد الذي يقود مجموعة لأطفال المرحلة الابتدائية يحتاج إلى أن يكون مبدعاً في استخدام الجولات يجعل الأعضاء يكتبون استجاباتهم.

من اين تبدأ الجولة: يختار القائد من أين يبدأ الجولة. إن من المهارة والخبرة أيضاً لتنويع نقطة البدء بحيث يتكلم الأعضاء في البداية والنهاية. من المهم أيضاً التفكير في من أين تبدأ وتنتهي الجولة، في بعض المجموعات، هناك أعضاء يميلون إلى السلبية. ومن خلال ترتيب الجولة بحيث لا يكون هؤلاء الأعضاء أول، ولا آخر من يتحدثون، فإن القائد بذلك يستطيع أن يتحكم في جو المجموعة.

ينبغي أيضاً تجنب البدء بالأعضاء الذين يطيلون الكلام أو غير المتأكدين مما تسعى المجموعة إلى القيام به. إذا كان أحد الأعضاء يميل إلى الهيمان على وجهه، فمن السهل مقاطعته إذا لم يكن هو الأول أو الأخير في الجولة. وكما ذكرنا من قبل، قد يريد القائد إنهاء الجولة مع عضو معين لإغرائه بالكلام.

التوقف في وسط المجموعة: من الأفضل إنهاء أي مجموعة بشكل طبيعي، خصوصاً الجولة الخطيرة التي كان على الأعضاء فيها تقديم أفكارهم فيما يتعلق بالإجابات التي عرضوها على المجموعة. إذا لم يتم القائد الجولة، فإن الأعضاء يشعرون بأنهم قد ضلوا الطريق، ولكن لابد أن يكون القائد مرناً، حيث إنه إذا لم يكن يجري جولة معلومات ذات طبيعة شخصية، فمن الأفضل التوقف في وسط الجولة أثناء جولة المعلومات، يمكن أن يُثار موضوع جيد، ومن الممكن أن ينطلق القائد منه إلى تمرين جمعي أو محاضرة مصغرة تكون أكثر فائدة من إتمام الجولة. إذا ما أوقف القائد الجولة في الوسط، فمن الأفضل أن يكون على دراية بذلك، حيث قد يتفحص المجموعة سريعاً ليرى ما إذا كان هناك غضب نتيجة لهذا التوقف.

عند القيام بعمل جولة خطيرة وشخصية، فإن هناك أوقاتاً يبدأ فيها العضو بالبكاء، أو يظهر الحاجة إلى انتباه فوري. ومن هنا فإن على القائد أن يقرر ما إذا كان سيستمر في الجولة أو العمل مع العضو. إن أمام القائد عدة خيارات يختار منها:

- يمكن أن يعمل القائد مع العضو، ويذكر أنه سوف يحاول العودة مرة أخرى إلى الجولة.
- يمكن أن يوضح القائد للعضو أنه سوف يعود إليه مرة أخرى، ولكن من المهم أن يشارك الجميع.
- يمكن أن يسأل القائد الأعضاء عما يشعرون به تجاه توقف الجولة بحيث يستطيعون كمجموعة مساعدة العضو الذي لديه مشكلة.
- يمكن أن يسأل القائد العضو الذي يثق به أن يخرج مع العضو الذي لديه مشكلة أثناء قيام الأعضاء الآخرين بإنهاء الجولة. وهذا مناسب فقط عندما يكون هناك وقت أمام الجولة.

التعامل مع الأعضاء الذين يمتنعون عن التحدث: عند القيام بعمل جولات، فإن هناك أوقاتاً يرفض فيها العضو التعليق أو لا يستطيع التعليق بسبب الخوف، الارتباك، أو عدم وجود ما يقوله. فإذا كان الامتناع يقوم على الخوف، فإن تخطى هذا العضو هي أفضل سياسة. قد يقع بعض القادة المبتدئين في خطأ التركيز على هذا العضو، وهذا يشعره بمزيد من عدم الارتياح. أما إذا كان الرفض يقوم على الاتجاه السلبي، فإن أفضل سياسة مرة أخرى هي الانتقال إلى شخص آخر، مع عمل ملاحظة عقلية من مشكلة هذا العضو. على الرغم من أن الغرض من الجولات هو سماع الجميع، إلا أنه لا ينبغي على القائد دفع شخص ما للتعليق. إذا كان العضو غير مستعد للتعليق عندما يكون قد أتى دوره، أخبره بكل بساطة أنك سوف تعود إليه في النهاية. وتأكد من أنك ستفعل ذلك حقاً !

كيف تجهز الجولة: معظم الجولات في حاجة إلى تجهيز. وهذا التجهيز ينطوي على مناقشة الاستجابات بأسلوب مركز، وواع. فإذا كان القائد يجري جولة 1-10 أو جولة كلمة أو عبارة، فإن أمامه عدة خيارات للمتابعة:

- من الممكن أن يسأل القائد الأعضاء أسئلة عن كلماتهم أو تقديراتهم – على سبيل المثال، لماذا هم منخفضون أو مرتفعون.
- من الممكن أن يزاوج القائد الأعضاء وفقاً لإجاباتهم أو تقديراتهم، ويجعلهم يتناقشون في الموضوع بشكل مفصل.
- من الممكن أن يركز القائد على أحد الأعضاء على وجه التحديد.
- من الممكن أن يقوم القائد بجولة متابعة من أجل مزيد من المعلومات.

■ **أمثلة** Examples

أتم القائد أحد الجولات، حيث سأل "هل هناك في حياتك من هو سبب في غضبك؟" وكانت استجابة الجميع "نعم". ثم قام القائد بعمل جولة متابعة:

القائد: سوف نقوم بعمل جولة ثانية أريدمن كل واحد منكم أن يذكر لنا من هو ذلك الشخص، بمعنى، هل هو الأم، الصديق، الرئيس، أو من - ثم في جملة أو جملتين، أذكر فيم هذا الغضب.

إن عمل هاتين الجولتين يعطي القائد مزيداً من المعلومات للعمل معها، وجعل الأعضاء يركزون على الموضوع.



قام القائد بعمل جولة، يسأل فيها مجموعة من السيدات عن كيف ترى كل منهن علاقتها العاطفية الحالية. انتهت الجولة، ويقوم القائد بتجهيز الجولة بالتركيز على واحدة من السيدات في المجموعة.

القائد: أود العودة مرة أخرى إلى ما قالته ميليا. ميليا، ما الذي كنت تقصديه بقولك "بعيد"؟ هل تقصدين أنك بعيدة أم أن هذه العلاقة بعيدة؟



أتمّ القائد جولة كلمة أو عبارة عن ردود أفعال الأعضاء تجاه ثلاثة فصول من كتاب وقرر أن يركز على موضوع ما.

القائد: فيما يبدو أن الكثيرين منكم قد خلصوا إلى أشياء معينة من هذه الفصول. دعونا نبدأ بالفصل الأول - فقد قال بعضكم أن هذا الفصل هو الأفضل في القراءة إلى الآن. نيللي، ذكرتني أن هذا الفصل قد جعلك تفكرين في أن التغيير ممكن. دعينا نتحدث عن التغيير.

الإفراط في استخدام الجولات: على الرغم من أن الجولات قيّمة، لكن نحن على حذر من الإفراط في استدخدامها. فالقادة المبتدئون يجرون جولة تلو الأخرى. إن الإفراط في استخدام الجولات يمكن أن يشعر الأعضاء بالملل، والحيرة، أو الإستياء مما قد يرونه وسيلة للتحايل. استخدم الجولات لجعل الأعضاء يركزون ويفكرون، وليس لمجرد ملأ الوقت.

الثنائيات Dyads

الثنائية عبارة عن نشاط يناقش فيه أزواج من الأعضاء قضايا أو يكملون مهمة. إن

الثنائيات هامة بشكل كبير لأنه يمكن استخدامها لأسباب متعددة. يحتاج قادة المجموعات إلى معرفة متى يستخدمون الثنائيات، وكيفية وضع الأعضاء في ثنائيات، والفترة التي تستمر فيها الثنائيات.

استخدامات الثنائيات Uses of Dyada

في هذا الجزء، سوف نتحدث عن ثمانية استخدامات للثنائيات:

1- إظهار الإرتياح.

2- إحماء الأعضاء وبناء الطاقة.

3- تجهيز المعلومات والتمارين الجماعية.

4- إنهاء الموضوع.

5- جعل أعضاء بعينهم يلتقون معاً.

6- تقديم التفاعل بين القائد – العضو.

7- تغيير الشكل.

8- توفير وقت للقائد يسمح له بالتفكير.

إظهار الارتياح: في الجلسة الأولى أو الجلسة الثانية للمجموعة، غالباً ما يشعر الأعضاء بعدم الارتياح من التحدث أمام الآخرين. فمن خلال وضع الأعضاء في ثنائيات، فإن كل عضو يتحدث فقط إلى عضو واحد آخر. كما أن الثنائيات تعد طريقة أفضل للتواصل بين الأعضاء، حيث يختبر الأعضاء بعضهم البعض كأفراد وليس كوجوه في المجموعة. لهذه الأسباب، فإن على القائد التفكير في استخدام الثنائيات أثناء الجلسة الأولى. من المهم دائماً التفكير في مدى استعداد الأعضاء ورغبتهم في التحدث داخل الثنائيات. على سبيل المثال، إذا ما أُجبر الأعضاء على الانتباه، فإن الثنائيات لن تكون فكرة جيدة. لأن الأعضاء لن يكون لديهم ما يقولونه. الأمثلة التالية للثنائيات يمكن أن تحدث في أي وقت تقريباً أثناء الجلسة الأولى:

القائد: لذا، فإنكم سوف تشعرون بالارتياح عند التعامل مع بعضكم البعض. أريدكم أن تكونوا ثنائيات، بحيث يكون كل فرد مع آخر لا يعرفه بشكل جيد، وتتشاركوا جميعاً في سبب قدومكم إلى هذه المجموعة.

القائد: سوف نقوم بعمل شيء مختلف الآن. سوف أطلب منكم أن تكونوا ثنائيات، ويتحدث كل زوج لبضع دقائق، ثم نعود مرة أخرى إلى المجموعة لنتشارك في الأفكار. وبهذه

الطريقة، سوف يعرف كل عضو العضو الآخر بشكل أفضل قليلاً، وسوف تكون أمامكم فرصة للتشارك في الأفكار، أود أن تتشاركوا في الأفكار عن ....

القائد: أود منكم أن تكونوا ثنائيات، وتتناقشوا فيما تشعرون به بشأن قدومكم إلى هذه المجموعة. تناقشوا في أمنياتكم، ومخاوفكم، وفي الأشياء المثيرة.



الإحماء وبناء الطاقة: هناك حاجة إلى الإحماء وبناء الطاقة عند البدء في مجموعة، وتقديم موضوع جديد. أحد الخيارات هو البدء في الجلسة بجَعْل الأعضاء يكونون ثنائيات، حيث يسأل القائد الأعضاء التجمع في ثنائيات والحديث عن أشياء مثل أسبوعهم، الواجبات، آمالهم بالنسبة للجلسة، أو تقدمهم في المشروع.

■ **أمثلة** Examples

هذه مجموعة للوعي بالحياة المهنية المستقبلية، وتضم طلاب الصف الحادي عشر. هذه هي الجلسة الثالثة للمجموعة.

القائد: هيا نبدأ (يصمت حتى يهدأ الأعضاء). للإحماء، سوف أجمعكم في أزواج وأجعلكم تتناقشون في الأشياء التي تفكرون فيها نتيجة للقائنا السابق. وكما تذكرون، فإننا قضينا وقتاً كثيراً في الحديث عن مميزات وعيوب الجامعة والمدرسة الفنية. ما رأيكم؟ سوف نأخذ دقيقتين لعمل ذلك. كونوا أزواج من فضلكم.

في المثال التالي، يتم استخدام الثنائيات لإحماء المجموعة من الآباء والأمهات فيما يتعلق بمشاعرهم عن ولادة طفل لديه صعوبةٌ عقلية أو جسمية.

القائد: خلال الدقائق القليلة القادمة، سوف تكون أمامكم فرصة للحديث عن مشاعركم فيما يتعلق بأطفالكم. لكي نبدأ، أطلب منكم عمل ثنائيات، كل مع الشخص الذي يليه، ولمدة دقيقة، تحدثوا عن أصعب شيئين أو ثلاثة أشياء تعاملت معها كأب / كأم، ثم بعد ذلك سوف نعود مرة أخرى للمجموعة الكبرى ونستمر في المناقشة.



من الممكن التشارك في موضوعات مثل الجنس، المشكلات الزوجية، أو المخاوف – بشكل أكثر سهولة في الثنائيات عنه في المجموعة الكبرى. فمن خلال بدء الموضوع بالثنائيات، من الممكن أن يجعل القائد الأعضاء يركزون، ويكونون مستعدين للمشاركة بالأفكار والمشاعر.

القائد: اتفقنا على أن الجنس قضية هامة للمناقشة. هيا نبدأ بعمل أزواج والحديث عن

بعض الأشـيـاء التي ترغـبـون في استـكشـافـهـا. تحدثوا عن أي مـوضـوعـات تـرون أنهـا موضوعات ينبغي إبرازها، وأي هموم تنتابكم عن مناقشة الجنس.

تجهيز المعلومات والتدريبات الجماعية: من الممكن أن يستفيد الأعضـاء أيضـاً من الثنائيات عندمـا يكونون قد تعلموا بعض المواد الجديدة أو أتمّوا تدريباً جمـاعيـاً. إن الثنائية تعطى كل عضـو الفرصة لتقديم ردود الأفعال، المشاركة بالأفكار، أو إثارة الأسئلة، فإذا مـا قـام القـائد بتجهيز التمرين أو المعلومات في المجموعة الكبرى، فإن هناك حاجةً إلى مزيد من الوقت، كما أن هناك وقتاً آخر ينقضي قبل أن يتحدث آخر الأعضـاء. إن الثنائية تسمح للجميع بالمشاركة على الفور.

■ **مثال** Example

هذه المجموعـة هي مـجـمـوعـة للتدريب على التـوكـيـدية، وقـد انتـهى القـائد تواً من عـرض المعلومات عن الفروق بين كون الشخص توكيدياً، وغير توكيدي، وعدواني.

القـائد: لكي أعطيكم الفرصـة لتجهيز مـا كنت أقوله، أود أن تكونوا أزواجاً بـحيث يكون كل شخص مع آخر لم يسبق له أن كان معه في ثنائية من قبل، ويتناقشـا فيما كنا نتـحدث عنه. حاول ربط المعلومات بنفسك، بمعنى، كيف تكون توكيدياً، غير توكيدي، أو عدواني، سوف نقوم بعمل ذلك لمدة 5 دقائق.

إنها موضوع ما: إن الثنائيات يمكن أن تكون مفيدة في إنهاء المناقشة عن موضـوع ما لأن هذه الثنائيات طريقة جيدة لإعطاء كل شخص الفرصـة للحديث وهذا يسـاعد القائد على توفير الوقت.

■ **مثال** Example

أعضـاء هذه المجموعة كانوا يتناقشـون في طرق تحسين علاقاتهم مع الوالدين، شـعر القائد بأن الموضوع أصبح مملاً، وأن المجموعة تحتاج إلى استراحة.

القـائد: أعـتـقـد أن هذه المناقشـة أعطت كل واحـد منكم الطاقـة للتـفكيـر. قـبل أن نـأخـذ استراحـة، أريدكم أن تكونوا أزواجاً وتتحدثوا عن استثارة الثلاثون دقيقة الأخيرة لدى كل منكم، ومـا سوف تقومـون به بشكل مختلف، إن وجد. سوف نفعل ذلك لمدة 5 دقائق ثم نأخذ استراحة قصيرة.. تأكدوا من التركيز على العلاقة مع الوالدين.



جـعل اعضاء بـعينـهم يلتقون معاً: في بعض المواقف الجماعية، قد يريد القائد أن يجعل

أعضاء بعينهم يتحدثون إلى بعضهم البعض، وقد يرجع ذلك إلى وجود قواسم مشتركة بينهم مثل أن يكون كل منهم زوجات بلا أزواج، أو قد مات والد كل منهم مؤخراً، أو لأنهم لا يشعرون بالارتياح مع بعضهم البعض، ويعتقد القائد أنه إذا ما كانوا معاً لبضع دقائق، فإن عدم الارتياح قد يتبدد. هناك سبب آخر لمزاوجة أعضاء بعينهم، وهو أن هؤلاء الأعضاء لديهم وجهات نظر مختلفة عن قضية ما. وكلما تعرف القائد على الأعضاء، وكلما ظهرت القضايا في المجموعة، فقد يرى القائد قيمة وضع الأعضاء في أزواج لإعطاء أعضاء بعينهم الفرصة للتفاعل مع بعضهم البعض.

تقديم التفاعل بين القائد - العضو: عندما يحتاج القائد إلى قضاء مزيد من الوقت مع أحد الأعضاء للمساعدة في إنهاء شيء ما، أو تقديم التشجيع، أو المساعدة في توضيح شيء ما، فإن القائد يمكنه وضع الأعضاء في ثنائيات القائد - العضو ليعرف العضو بشكل أفضل.

تغيير الشكل: يمكن استخدام الثنائيات أيضاً لتقديم التغيير من الوضع في المجموعة، كما أنها مفيدة عندما يستشعر القائد بقلق الأعضاء. كما أن الأعضاء يقيِّموا الفرصة للحديث مع عضوٍ واحدٍ فقط.

توفير وقت للقائد يسمح له بالتفكير: نظراً لأن المجموعات لا يمكن التنبؤ بها، فقد تكون هناك أوقات يحتاج فيها القائد إلى بعض الوقت للتفكير. فمن خلال وضع الأعضاء في ثنائيات، يحصل القائد على فترة استراحة، دون أن تأخذ المجموعة استراحة، حيث يعطى القائد الأعضاء شيئاً ما ذا صلة بالموضوع ليتحدثوا عنه في الثنائيات، وفي هذه الأثناء يفكر فيما يفعل بعد ذلك.

مزاوجة الأعضاء للثنائيات Pairing Members For Dyada

في الأمثلة التي عرضناها حتى الآن، أوضحنا أن الأعضاء يختارون بعضهم البعض بدون أي تعليقات معينة من القائد. وفي الغالب هذا النظام يسير بشكل جيد. ومع ذلك، في مناسبات عديدة، فإن القائد سوف يختار تيسير المزاوجة، إما لتسير العملية بشكل سلس، أو لأن القائد لديه هدف معين في رأسه.

اختيار الأعضاء: أحد المداخل للمزاوجة هو السماح للأعضاء باختيار من يرغبون فيهم ليكونوا معهم في الثنائيات. من الممكن أن يقول القائد "تزاوجوا جميعاً مع أي شخص" أو "ليختر كل منكم شريكاً"، ثم يقوم الأعضاء بالاختيار. قد يختار الأصدقاء بعضهم البعض، أو قد يتعرف أحد الأعضاء على عضو آخر بناء على شيء ما قيل في المجموعة. إذا كان هناك تباين في العمر داخل المجموعة، فإن الكبار قد يختارون بعضهم البعض، وأيضاً قد يختار

الأعضاء من يتشابهون معهم في العرق، أو الأعضاء المطلقون، أو الأعضاء المتزوجون، أو الأعضاء الذين لديهم أطفال – كل فئة من هؤلاء يختارون بعضهم البعض. غالباً ما يتزاوج الأعضاء بطريقة مريحة. لهذا السبب، فإن السماح للأعضاء باختيار بعضهم البعض يُعد خبرة غير تهديدية. لكن نقول هنا تحذيراً: على الرغم من أن هذه الطريقة تسير بشكل سلس عادة، فإن على القائد أن ينظر بعين المدقق على أي ردود أفعال سالبة، حيث قد لا يشعر البعض بالارتياح من هذه الطريقة مثل أولئك الذين يشعرون بجرح المشاعر عندما لا يتم اختيارهم في فريق معين. ففي المجموعات التي يكون فيها تنوع كبير، قد يكون من المفيد ترك الأعضاء يختارون بعضهم البعض، فهذا يعمل بشكل جيد، أو قد يكون من الخطأ عمل ذلك بناءً على الأعضاء وخلفياتهم. كما يحتاج القائد أيضاً إلى الانتباه ليتأكد من أن كل شخص قد أختير في ثنائية.

أحد عيوب السماح للأعضاء بالاختيار هي أنهم يختارون نفس الأشخاص، ولذا، فلا تكون أمامهم فرصة للتعرف على الأعضاء الآخرين في المجموعة. نظراً لأن الهدف من الثنائية قد يكون جعل الأعضاء يتواصلون مع من لا يعرفونهم قد يقول القائد أياً مما يأتي:

القائد: تزاوجوا مع شخص تريدون معرفته بشكل أفضل.

القائد: فليتزاوج كل منكم مع شخص قد يبدو مختلفاً معه.

القائد: فليتزاوج كل منكم مع شخص لا يشعر معه بالارتياح.التباين في جعل الأعضاء يختارون بشكل عشوائي، أن يختار القائد عضواً يقوم بدوره باختيار شريك.

القائد: تيم، اختر شريكاً يكون معك.

تيم: جيمس.

القائد: حسناً، كارول، اختر شريك.

كارول: رالف.

اختيار القادة Leaders Choose

من خلال الجلوس: أحد أسهل الطرق لتخصيص شركاء الثنائيات من خلال ترتيب الجلوس. أثناء قيام القائد بالإشارة إلى عضوين يجلسان بجوار بعضهما البعض، ثم ينتقل إلى زوج آخر، يقول القائد "أنتما معاً، وأنتما، وأنتما". حتى في هذا الموقف، قد يريد القائد ممارسة بعض الضبط على الأشخاص في الأزواج. من الممكن أن يتم ذلك بالبدء في المزاوجة عند أي نقطة من الدائرة. افترض مجموعة من ستة أعضاء يجلسون في دائرة بالترتيب التالي:

جوي، بيل، بوب، سام، روى، وإيد. فإذا بدأ القائد المزاوجة بجوي وبيل، فإن الزوج الآخر سوف يكون: بوب مع سام، وروي مع إيد. ولكن إذا أراد القائد فصل بوب وسام، فمن الممكن بدء المزاوجة ببيل وبوب، لذا يترك سام مع روى، وإيد مع جوي.

هناك خطأ شائع يقع فيه القادة المبتدئون هو أن يقولوا للمجموعة "استدر إلى الشخص الذي على يسارك وتحدث عن ......" ومع ذلك، يبدو ذلك كما لو كان مفيداً في حالة محاولة الجميع التحدث إلى الشخص الذي على شمائلهم، ومن ثم يبدو أنه لا أحد يتكلم إلى أحد!

من خلال حرية التصرف لدى القائد: في بعض الأحيان، يعتقد القائد أن أحد الأعضاء قد يستفيد من كونه في ثنائية مع عضو آخر. وفي هذه الحالة، يمكن أن يحدد القائد الثنائيات بقوله "سوف نقضي الدقائق القليلة القادمة في تجهيز ما حدث هنا. توم، أنت وكارل في زوج، وجانا وقيل، إساو وشارون".

من الممكن أن يزاوج القائد الأفراد على أساس التشابه أو الاختلاف – على سبيل المثال، قد يقرر القائد مزاوجة الذين يشعرون بأن الدين هام جداً في حياتهم مع من يتشابهون معهم أو يختلفون معهم. إن هذه المزاوجة تعتمد على هدف الذين لا يحبون بعضهم البعض، أو أولئك الذين لديهم علاقة قوية خارج المجموعة.

هناك نقطة أخرى ينبغي التفكير فيها وهي أن القائد يمكنه اختيار انضمامه لثنائية أو لا. في بعض الأوقات، قد يريد القائد التحدث إلى أحد الأعضاء بشكل خاص. عند تكوين الثنائيات، يقوم القائد بالمزاوجة مع هذا العضو. أما إذا كان هناك اثنان من الأعضاء ويريد القائد أن يكون معهما، من الممكن وضعهما معاً، ويلحق القائد بهما. كن على حذر من مزاوجة نفسك دائماً مع نفس الشخص. على الرغم من أن هناك أوقات قد تريد فيها مزاوجة نفسك مع عضو معين، إلا أنه ليس من المفيد أن تزاوج نفسك دائماً مع هذا العضو.

أفكار إضافية عن الثنائيات Additional Thoughts About Dyads

مقدار الوقت المسموح به: من الممكن أن تستمر الثنائيات في أي مكان من 2-10 دقائق، بناءً على الهدف منها، إذا كان الوقت قصيراً جداً، قد يشعر الأعضاء بالإحباط. وعلى الجانب الآخر، إذا كان الوقت طويلاً جداً، قد يشعرون بالملل ويبتعدون عن الموضوع. على سبيل المثال، في مجموعة لمساعدة المسترشدين في مركز لإعادة التأهيل، يتعلمون الحصول على وظيفة، فإن الثنائيات لمناقشة أساليب تقديم التحية لموظف الاستقبال قد لا تحتاج إلا إلى دقيقتين. وعلى العكس فإن الثنائيات لمناقشة المشاعر عن الخروج معاً والتقدم لوظيفة قد تأخذ من 5-7 دقائق.

عندما يستخدم القادة الثنائيات لبناء الطاقة، فإن عليهم إنهاء الثنائيات قبل أن تبلغ المناقشة ذروتها حتى يعيد الأعضاء بعض الطاقة إلى المجموعة مرة أخرى.

ومع ذلك، إذا كان الأعضاء يعملون في مهمة، فإن على القائد إعطاءهم وقتاً كافياً لاستكمال هذه المهمة. ضع في اعتبارك أن بعض الأزواج قد تتحرك ببطء، لذا لا ينبغي أن ينتظر القائد إلى أن ينتهي آخر زوج، لأن طاقة الآخرين سوف تتبدد.

ينبغي على القادة أن يخبروا الأعضاء مسبقاً عن مقدار الوقت التي تستمر فيه الثنائية. أحياناً قد يرى القائد أن هناك حاجة لمزيد من الوقت، أو لقليل من الوقت متى بدأ الأعضاء في التحدث، وفي هذه الحالة، فإن سؤال الأعضاء عن مقدار الوقت الذي يحتاجون إليه طريقة جيدة للحكم على مقدار الوقت المسموح به. من المفيد أيضاً إعطاء الأعضاء بعض التحذيرات قبل نهاية الثنائية. على سبيل المثال، قد يقول القائد بصوت مرتفع ما يلي:

القائد: سوف نستمر لمدة دقيقتين أخرتين.

القائد: نهدأ لمدة 30 ثانية ثم نعود مرة أخرى إلى المجموعة الكبرى.

إن تحذيرات الوقت مفيدة جداً عندما يكون هناك عدد من الموضوعات يريد القائد من الأعضاء تغطيتها في الثنائيات مثل الإجابة عن خمسة أسئلة، أو ما يشعر به الأعضاء تجاه المدرسة، أو العمل، أو الأصدقاء. أحياناً يلتصق الأفراد بموضوع ما، أو بشخص ما، ومن ثم فإن تحذيرات الوقت تجعلهم يتقدمون. أيضاً، فإن تحذيرات الوقت والوقت المناسب يجعل الثنائيات تنتهي بشكل سلس، حيث إن النهائيات المفاجئة تجعل الأعضاء يشعرون بالإحباط ويغضبون من القائد.

تقديم تعليمات واضحة وبسيطة: تأكد من أن التعليمات سهلة الفهم وأن الجميع يفهمونها. عادة ما تُعطى التعليمات قبل تكوين الثنائيات. ومع ذلك، إذا كانت التعليمات صعبة إلى حد ما، فمن الأفضل مزاوجة الأعضاء أولاً، ثم إعلامهم بما ينبغي عليهم القيام به. فإذا ما أعطى القائد تعليمات طويلة أو مربكة للثنائية، فإن الأعضاء لا يفهمونها، وبالتالي يفشلون في القيام بما هو مطلوبٌ منهم.

التأكد من بقاء الأعضاء في المهمة: غالباً ما يتباطأ الأعضاء في الدخول إلى المهمة أو قد يبتعدون عن الهدف من الثنائية. ربما يحتاج القائد إلى تذكير الأعضاء بالهدف بعد بداية الثنائية بحوالي 30 ثانية أو دقيقة. لضمان أن الثنائيات تسير وفقاً للهدف منها، فإن على القائد الاستماع في كل منها لمدة 10-20 ثانية للتأكد من أنهم يقومون بالفعل بما هو مطلوب منهم. أما إذا كانوا لا يقومون بما هو مطلوب، فإن على القائد أن يحثهم للعودة مرة أخرى إلى الموضوع. من الممكن للقائد أيضاً أن يحصل على بعض الأفكار للمناقشة في المجموعة الكبرى من خلال الإنصات.

دور القائد أثناء الثنائيات: إن أمام القائد العديد من الخيارات أثناء وجود الأعضاء في الثنائيات. فالأمر متروك للقائد لاتخاذ القرار إما يشارك أو لا يشارك. وفي أي حالة، فإن على القائد أولاً التأكد من أن الجميع يفهمون الهدف من الثنائية. إذا قرر القائد عدم المشاركة في الثنائيات، فمن الممكن أن يستخدم الوقت في التخطيط لما تبقى من المجموعة. أما القائد الذي يشارك، فمن الممكن أن يتزاوج مع أحد الأعضاء، وينتقل من ثنائية إلى ثنائية، أو ينضم إلى ثنائية طيلة الوقت. من المهم تذكر أنه أثناء المشاركة في الثنائية، فإن القائد ما زال يحتاج إلى أن يكون على وعي بالوقت، ويعطي تحذيرات الوقت، وينهي الثنائيةَ عند نقطة مناسبة.

الترتيب الفيزيقي للثنائيات: عادة ما تَحدثُ الثنائيات في منطقة يلتقي فيها الأعضاء. ومع ذلك، قد يحتاج القائد في بعض الأوقات إلى أن يلتقي الأعضاء في أجزاء أخرى من الحجرة أو حتى في أجزاء أخرى من المبنى. وهذا قد يكون مناسباً عندما تستمر الثنائيات لفترة طويلة نسبياً (من 8-10 دقائق)، أو يشعر القائد بأن الأعضاء يمكن أن يستفيدوا من لقائهم في موقف خُصوصي أقل ضوضاء.

استخدام الثلاثيات بدلاً من الثنائيات: على الرغم من أن هذا الجزء عن استخدام الثنائيات، إلا أن هناك أوقاتاً يتم فيها وضع الأعضاء في ثلاثيات بدلاً من ثنائيات. فمن خلال وجود ثلاثة أفراد، يتم عرض المزيد من الأفكار أو وجهات النظر. لهذا السبب، يتم استخدام الثلاثيات في مجموعات التعليم، والمناقشة، والمهام. هناك ميزة أخرى وهي في حالة عدم قيام أحد الأفراد بالمشاركة، فإن الاثنان الآخران قد يتفاعلان. أما العيب فيتمثل في أن الأفراد الهادئين قد "يختبئون" بسهولة، في حين يقوم العضوان الآخران بإجراء المناقشة، أيضاً هناك حاجة إلى مزيد من الوقت للثلاثيات عنه للثنائيات لأن كل الأعضاء يحتاجون إلى وقت للتعبير عن أنفسهم.

التعليقات الختامية Concluding Comments

إن تعلم استخدام الجولات والثنائيات بشكل فعال هام لأي قائد مجموعة لأنه يمكن استخدامها بطرق مختلفة عديدة، وأيضاً في مواقف مختلفة وعديدة. توجد ثلاثة أنواع للجولات: جولة الكلمة، أو الرقم، أو العبارة المعينة، وجولة الكلمة أو العبارة، وجولة التعليق. هذه الجولات مفيدة لأنها تتيح للقائد فرصة جمع المعلومات بسرعة، وتساعدهم في إغراء الأعضاء بالكلام ومقاطعة الأعضاء. كما يمكن استخدام الجولات أيضاً لتعميق التركيز، تحويل التركيز، وتجهيز تدريب أو مناقشة، ينبغي أن يفكر القائد في نقطة البداية "من أين يبدأ، وأين ينهي الجولة" وكيف يتعامل مع العضو المتردد. الخطأ الذي يقع فيه القادة المبتدئون المبالغة في استخدام الجولات.

الثنائية هامة في إظهار الارتياح، إحماء الأعضاء، تجهيز التدريبات، وتوفير الوقت للقائد لكي يفكر. إن أمام القائد خيارات عديدة تتعلق بمتى وكيف يستخدم الثنائيات. من الممكن مزاوجة الأعضاء من خلال المكان الذي يجلسون فيه، من خلال اختيار الشريك، وبأن يختار القائد الشريك. إن من المهم الانتباه إلى عملية الاختيار.

الأنشطة Activities

1- فكر في مجموعة قد تقودها وفكر في خمس جولات ممكنة على الأقل يمكن أن تستخدمها خلال سلسلة من الجلسات الجماعية.

2- فكر في ثلاثة موضوعات رئيسية، ثم فكر في الجولات التي قد تساعد الأعضاء على التركيز أو التنقيب بشكل عميق في هذه الموضوعات.

3- فكر في مجموعة قد تقودها، ثم فكر في ثلاثة مواقف للثنائيات قد تكون مفيدة.



مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills

1- شاهد الأجزاء: 5.1 ، 5.2 ، 5.3 ، وانظر كيف استخدم القائد الجولات في افتتاح المجموعة.

أ. ما الذي تراه ميزة لاستخدام الجولات أثناء الدقائق القليلة الأولى من المجموعة.

ب- كيف يستفيد القائد من استخدام الجولات؟

2- شاهد الجزء 14.3، ولاحظ قيمة الجولة فيما يتعلق بالأعمال التي لم تنته.

أ. كيف استفاد القائد من الجولة؟

ب. كيف استفاد الأعضاء من الجولة؟

الفصل العاشر 10

استخدام التمارين في الإرشاد الجمعي



يستخدم مصطلح التمرين بين قادة المجموعات ليشير إلى نشاط تقوم به المجموعة لغرض معين. من المجموعة أن يكون التمرين في شكل بسيط كأن يُطلب من الأعضاء تشكيل ثنائيات لمناقشة موضوع ما، أو مثل "مشية" الثقة العمياء" والتي تستلزم أن يكون هناك عضو يقود حول عضو مغمض العينين. هناك أمثلة أخرى للتمارين وتشتمل على قراءة قصيدة ومناقشتها، تكملة جذور الجملة، ورسم صورٍ لمواقف ومشاعر. بمعنى آخر، عندما يوجّه القائد سلوكيات، أو مناقشة، أو اتجاهات أفراد المجموعة من خلال استخدام نشاط معين، فإن هذا هو التمرين. في هذا الفصل، سوف نتحدث عن أسباب استخدام التمارين، وأنواع التمارين المتاحة للاستخدام في المجموعات. في الفصل الحادي عشر، سوف نتحدث عن تقديم، وإجراء، وتجهيز التمارين من كل الأنواع.

وفقاً ليالوم Yalom (2005)، فإن التمارين المبنية قد يتم وصفها لعمل المجموعة في المجموعات خلال الخمسينيات، ومنذ ذلك الوقت، تم وصف استخدام التمارين في المجموعات تفصيلياً، حيث قام بذلك العديد مِنْ المؤلفين. في الحقيقة، تم تأليف عدد من الكتب لا تشتمل على شيء إلا التمارين الجمعية، وبأقل مجهود، يمكن للفرد أن يجد كتب التمارين الجمعية عن أي موضوع تقريباً لأي عينة من الأفراد وذلك بالبحث على الشبكة الدولية، أو مصدر مثل الأمازون. يتفق معظم الخبراء الآن على أن التمارين الجمعية يمكن أن تلعب دوراً هاماً في جعل المجموعة تمضي، وجعلها مشوقة أيضاً (Corey, 2008, Gladding, 2008, Yalom, 2005). فالتمارين التي تستخدم بشكل مناسب يمكن أن تكون ذات فائدة عظيمة في كل المجموعات تقريباً.

التمارين الموصوفة في هذا الفصل وفي الفصل الذي يليه تأتي من عدة مصادر، حيث إن بعضها ظهر في البداية في مؤلفات فيفر و جونز Pfeiffer&Jones (1972-1980)، في حين أن تمارين أخرى كان لها وجودها في أعمال ستيفن، وسيمون Steven & Simon (1972)، وهو و كريسيكينيوم Howe & Kirschebaum (1978). ولقد تم تعديل العديد من هذه التمارين مع الوقت، ومرت من خلال ورش عمل أو من خلال الخطب والأحاديث. إن الأهمية بالنسبة للقائد المبتدئ أن يكيّف التمارين لاحتياجات المجموعة، وللمستوى العمري، الخلفية الثقافية، وإطلاع الأعضاء.



مهارات الإرشاد الجمعي: كيف تجرى تمارين بشكل فعال

Group Counseling Skills: How To Conduct Exercises Effectively

اذهب إلى 10.1، وشاهد مقدمة عن التمارين، والجزء الذي يستخدم فيه القائد تمريناً إبداعياً.

أسباب استخدام التمارين Reasons for Using Exercises

هناك على الأقل سبعة أسباب لاستخدام التمارين في المجموعة:

1- لزيادة مستوى الارتياح.

2- لتزويد القائد بمعلومات مفيدة.

3- لإثارة المناقشة وتحقيق التركيز في المجموعة.

4- لتحويل التركيز.

5- لتعميق التركيز.

6- لتقديم الفرصة للتعلم الخبراتي.

7- لتقديم المتعة والاسترخاء.

التدريبات تساعد على زيادة مستوى الارتياح

Exercises Help Increase The Comfort Level

من الممكن استخدام التمارين لزيادة مستوى الارتياح لدى الأعضاء، حيث إن كثيراً من الأعضاء يمرون بخبرة بعض درجات القلق أثناء الجلستين الأولى والثانية للمجموعة. إن تمارين التعارف تزيد في الغالب من الارتياح بين الأعضاء. كما أن استخدام الثنائيات يمكن أن يكون مفيداً في زيادة الارتياح أثناء الجلسات الأولى، وعند الإعداد لمناقشة موضوع شخصي تماماً. بالإضافة إلى ذلك، فإن التمارين المكتوبة تساعد على الارتياح لأن الأعضاء يشعرون في الغالب بأنهم أكثر راحة وهم يقرؤون ما قاموا بكتابته، حيث يعرفون أن لديهم شيئاً سوف يتكلمون عنه أو يقولونه في المجموعة.

التمارين تزود القائد بمعلومات مفيدة

Exercises Provide The Leader With Useful Information

يمكن استخدام التمارين للحصول على معلومات من الأعضاء، وفي هذا الصدد، يتم استخدام الجولات. على سبيل المثال، قد يسأل القائد الأعضاء استخدام كلمة واحدة لوصف بيئتهم المنزلية أثناء سنواتهم الأولى، حيث قد يستخدم الأعضاء لوصف بيئتهم المنزلية كلمات مثل لعوبة، دافئة، عدوانية، باردة، تنافسية، مسيئة، أو صحية. ومن خلال سماع وصف كل عضو لبيئته المنزلية، يحصل القائد على معلومات تساعده في تحقيق التركيز في المجموعة. هناك طريقة أخرى لجمع المعلومات عن البيئة المنزلية وهي أن يجعل القائد الأعضاء يرسمون مشهداً للأسرة، فالتمرين الذي يتحدث فيه الأعضاء عن نوع الحيوان الذي يرغب في أن يمثله

قد يكون معلوماتياً للقائد. في هذا الكتاب، سوف تتحدث عن العديد من التمارين المفيدة في الحصول على المعلومات عن الأعضاء.

التمارين تساعد على إثارة المناقشة وتجعل أعضاء المجموعة يركزون
Exercises Help Generate Discussion And Focus the Group

إن استخدام التمارين الجمعية يزيد المشاركة من خلال تقديم خبرة شائعة، كما أنها تعمل أيضاً كطريقة لإستثارة اهتمام الأعضاء وطاقتهم. بالإضافة إلى ذلك، فإن بعض التمارين يمكن أن تكون مفيدة عند التعامل مع الأعضاء ذوي الثقافات المختلفة لأن التمارين يمكن أن تجعل المفاهيم بصرية وعيانية. فمن الممكن استخدام التمرين لجعل الأعضاء يركزون على قضية أو موضوع شائع. على سبيل المثال، إذا أراد القائد أن يجعل المجموعة تركز على فوائد مهارات الدراسة الجيدة، فمن الممكن أن يقول:

القائد: على قطعة من الورق، أود أن يقوم كل منكم بعمل قائمة تحوي على ثلاث فوائد للتخطيط لوقت الدراسة.

أو إذا أراد القائد أن يجعل الأعضاء في المجموعة يركزون على موضوع الغضب، فمن الممكن أن يستخدم أطوالاً مختلفة من كيبل كهربائي ليمثل "فتيل الغضب" لدى الفرد، ويقول:

القائد: أريد منكم التفكير في غضبكم وطول الفتيل (ويشير إلى الأحجام المختلفة للكيل من 1-12 بوصة). ويختار من الفتيلات المختلفة الفتيل الذي يمتلك - فتيل قصر، متوسط، أو طويل.



مهارات الإرشاد الجمعي: كيف يمكن إجراء تمارين بشكل فعال
Group Counseling Skills: How to Conduct Exercises Effectively

شاهد الجزء 7.1 مرة أخرى، حيث يستخدم القائد الفتيلات كتمرين.

التمارين يمكن أن تحوّل التركيز Exercises Can Shift The Focus

قد يرغب القائد في استخدام تمرين ما لتحويل التركيز عندما يشعر بأن هناك حاجة إلى موضوع جديد. على سبيل المثال، إذا أراد القائد التحوّل من مناقشة الغضب من الوالدين إلى المشاعر عن الذات، يمكن أن يقول الآتي:

القائد: فيما يبدو أن لدى كل منكم مشاعر غضب عديدة تجاه الوالدين. أتمنى أن مناقشتنا هنا قد أعطتكم بعض الطرق الجديدة للنظر إلى العلاقة مع الوالدين. الآن أود أن نتحوّل إلى موضوع مختلف - كيف تشعر تجاه نفسك. أريد منكم التفكير في ثلاثة أشياء تحبها من نفسك، وثلاثة أشياء لا تحبها من نفسك.

التمارين يمكن أن تعمّق التركيز Exercises Can Deepen the Focus

من الممكن أن تكون التمارين قوية، وتجعل الأعضاء يكتسبون تبصيرات عن أنفسهم. هناك تمارين معينة يمكن أن تجعل الأعضاء على وعي بأنفسهم، وكيف يحدث التفاعل مع الفرد ونفسه، لذا، يتم تصميم العديد من تمارين التغذية الراجعة، والثقة، والإبداع، والخيال، والحركة – لتعميق التركيز لأنه يُطلب من الأعضاء المشاركة أو اختبار شيء ما عند مستوى مكثف.



مهارات الإرشاد الجمعي: كيف يمكن إجراء التمارين بشكل فعّال
Group Counseling Skills: How To Conduct Exercises Effectively

اذهب إلى الجزء 10.2، وشاهد التمرين الذي يستخدم فيه القائد مقعداً صغيراً لتقييم التركيز.

التمارين تعطي الفرصة للتعلم الخبراتي
Exercises Provide An Opportunity for Experientiol Learning

يمكن استخدام التمارين أيضاً لتقديم مدخل بديل لاستكشاف القضايا بجانب تلك التي سيتم استكشافها من خلال المناقشة. أحياناً يكون من المفيد جعل الأعضاء يمثلون الموضوع وليس مجرد الحديث عنها. على سبيل المثال، دعنا نقول أن مناقشة المجموعة تتركز حول عدم قبول النظير، للتركيز على هذا الموضوع بطريقة غير المشاركة اللفظية، من الممكن أن يجعل القائد الأعضاء يقفون – ما عدا واحد – ويجتمعون في دائرة مغلقة، مع تشابك الأذرع. بعد ذلك يتم إعطاء تعليمات للعضو الذي هو خارج الدائرة أن يحاول اقتحام الدائرة بكل الوسائل الممكنة، وفي الوقت نفسه يحاول الأعضاء منعه من الدخول. هذا التمرين يلفت الانتباه إلى مشاعر الوحدة وطرق الأعضاء في محاولة الحصول على تقبل الآخرين. هناك تمرين خبراتي آخر، وهو جعل الأعضاء يجتمعون في أزواج، ويمرون بخبرة "الضغوط" عليهم أثناء محاولتهم تحقيق أهدافهم:

القائد: هذا التمرين عن محاولة الوصول إلى أهدافك والشعور الذي يمنعك من بلوغ الهدف. أريد من كل واحد منكم أن يفكر في الأهداف التي يتمنى أن يحققها خلال العامين أو الخمسة أعوام القادمة (صمت)، الآن، اجتمعوا في ثنائيات، وليأخذ كل شخص رقماً، إما 1 أو 2 (يجتمع الأعضاء في أزواج، ويحددون من يأخذ الرقم 1 ، ومن يأخذ الرقم 2). رقم (1)، أنت الذي ستذهب أولاً – تنحَّى بوجهك بعيداً عن صاحبك، ومد ذراعك الأيمن إلى الخلف، رقم (2)، خذ بذراع صاحبك من الرسغ بيديك

الاثنتين. وعندما أعدّ ثلاثة، يفكر رقم (1) في أهدافه، ويحاول أن يتقدم، في حين يمنعه رقم (2) من ذلك (يوضح القائد هذا مع أحد الأعضاء). هذا المنع قد يساعدك على أن تتفاعل مع ما يمنعك من التقدم، وتتعامل معهم.

التمارين تقدم المتعة والاسترخاء Exercises Provide Fun and Relaxation

هناك بعض التمارين التي يمكن أن تشيع جواً من الضحك والاسترخاء في المجموعة. إن استخدام هذه التمارين قد يكون مفيداً عندما تحتاج المجموعة إلى تغيير السرعة، وهذا النوع من المجموعات هو المناسب، وهناك تمرين ممتع يسمى "أعطني القناع"، حيث يقوم أحد الأعضاء بعمل بعض أنواع الوجوه للعضو الآخر، وهذا العضو يحاول أن يرد عليه بعمل نفس هذه الوجوه، ثم يستدير العضو الثاني نحو العضو الذي يليه ويقوم بعمل وجه جديد، ويقوم العضو الثالث باستنساخ القناع، ويبدع قناعاً جديداً للعضو الرابع. يحدث هذا سريعاً، وعادة ما ينتج عنه متعة وضحك.

هناك العديد من تمارين الاسترخاء. أحد هذه التمارين الشائعة يتطلب من القائد أن يأخذ بضع دقائق ويمر من خلال سلسلة من خطوات الاسترخاء. يطلب القائد من الأعضاء إغماض أعينهم، ويحاولون استرخاء العضلات بدءاً من الرأس. ثم يتقدمون إلى العنق، والأكتاف، وهكذا، حتى يتم استرخاء الجسد كله. هناك تمرين آخر للاسترخاء وهو التدليك الجمعي. ففي هذا التمرين، ينام أحد الأعضاء على الأرضية، ويقوم كل الأعضاء الآخرين بتدليك جسده برفق. هذه خبرة جديدة لبعض الأعضاء لأنه لم يقم أحد من قبل بتحسس أجسامهم. ففي مناقشتنا اللاحقة عن تدريبات اللمس، سوف نتحدث عن قيمة هذا التمرين، ونذكر المحاذير من استخدامه أيضاً.

هناك خطأ شائع يقع فيه المرشدون في المدرسة وهو أنهم يقضون وقتاً أكثر من اللازم في إشاعة جو المتعة والاسترخاء في المجموعة، ولا يقضون وقتاً كافياً في جعل الخبرة ذات معنى. كما قال أحد المرشدين النفسيين الذي يعمل مع تلاميذ المرحلة الابتدائية "أنا أدرك أنني أقع في أخطاء فظيعة في المجموعات التي أقودها". بإيجاز، قد تستخدم التمارين لزيادة الاهتمام والطاقة، وإحداث التركيز للمجموعة، وجمع المعلومات، وتقليل القلق، وإحداث المتعة داخل المجموعة. بالإضافة إلى هذه الاستخدامات العامة، هناك حالات معينة، أثناء أي مجموعة حيث قد يتمنى القائد استخدام تدريب ما لتحقيق هدف ما خاص بما حدث في المجموعة في التو واللحظة.

متى يتم استخدام التمارين When To Use Exercises

إن افتتاح جولة الاسم والمعلومات مفيد في الغالب عند البدء في مجموعة جديدة. كما يمكن استخدام التمارين أيضاً عند افتتاح أي جلسة جماعية لاحقة. أثناء الدقائق الأولى من الجلسة

الجماعية، لا يركز الأعضاء في الغالب على المهمة التي بين أيديهم، حيث قد يكونون في حالة توتر، أو عدم تأكد مما قد يحدث، أو قد يفكرون في شيء ما وقع لهم قبل القدوم مباشرة إلى المجموعة أو شيء ما يقلقهم في البيت أو العمل. إن استخدام التمرين لبناء الدقائق العديدة الأولى يساعد الأعضاء في الغالب على التركيز داخل المجموعة.

وعندما يُعدّ القائد الخطة لجلسة جماعية معينة، فمن المفيد أن يفكر في التمارين التي قد تكون مفيدة، على سبيل المثال، إذا كان يخطط ليركز الأعضاء على العلاقات مع الوالدين، فقد يضع في اعتباره استخدام قائمة فحص العلاقات بين الوالد – الطفل، تمرين تكملة الجملة، وجولة 1-10، وجولة كلمة أو عبارة لبدء المناقشة. ثم بعد ذلك يفكر في تمارين أخرى، مثل جعل الأعضاء يلعبون الدور فيما يتعلق بمشكلات التواصل مع الوالدين، أو التمارين التي تنطوي على التحليل التفاعلي، لأنها نظرية ممتازة لفهم العلاقات البينشخصية. إن من الأهمية تذكر أن التمارين ليست في ذاتها مفيدة دائماً، ولكن الوقت الذي ينقضي في إضفاء صفة الشخصية على التمرين وتجهيزه هو العنصر المفيد. يقع القادة المبتدئون في خطأ إجراء تمرين تلو الآخر ولا يقضون الوقت الكافي في مناقشة المواد التي تظهر نتيجة لهذا التمرين.

أنواع التمارين Kinds Of Exercises

هناك أنواع عديدة من التمارين. في هذا الفصل، سوف نتحدث عن 14 نوعاً. هناك أنواع معينة من التمارين مفيدة أكثر من غيرها، وأكثر ارتباطاً بالموضوع من غيرها، بناءً على نوع المجموعة التي تقودها، والقضايا التي تعالجها، والعمر، والخلفية الثقافية، واحتياجات الأعضاء. في بعض الحالات، هذه التمارين تحل محل بعضها البعض بلغة الغرض منها وفائدتها، ولكن هناك أوقات عندما يكون فيها تمرين ما أفضل من تمرين آخر. سوف نتحدث عن كل نوع بالتفصيل:

1- التمارين المكتوبة.
2- تمارين الحركة.
3- الثنائيات والثالوثات.
4- الجولات.
5- الدعامات الإبداعية.
6- تمارين الفنون والرسومات.
7- تمارين الخيال.
8- التمارين القرائية الشائعة.
9- تمارين التغذية الراجعة.
10- تمارين الثقة.
11- التمارين الخبراتية.
12- تمارين الكوارث الأخلاقية.
13- تمارين القرارات الجماعية.
14- تمارين اللمس.

التمارين المكتوبة Written Exercises

التمارين المكتوبية تقع بين أكثر أنواع التمارين منفعة وكثرة الاستخدامات. كما أن التمارين المكتوبة عبارة عن تمارين بنائية حيث يقوم الأعضاء بعمل قوائم، والإجابة عن الأسئلة، وتكملة جمل، وكتابة ردود أفعالهم، أو وضع علامة (?) في قوائم الفحص المرتبطة بالموضوع أو القضية. إن المميزات الرئيسية للتمارين المكتوبة تتمثل في أن الأعضاء يصبحون أكثر تركيزاً عند تكملة المهمة المكتوبة، كما أن الأعضاء يضعون أفكارهم أو استجاباتهم أمامهم عند الانتهاء من المهمة. بالإضافة إلى ذلك، فإن إغراء الأعضاء بالكلام يصبح أسهل عندما تكون أمامهم الإجابات أو ردود الأفعال متوفرة. إن كتابة الاستجابات تزيل الضغوط التي تقع على العضو، والمتمثلة في أن يصدر الاستجابات عن الموضوع محل النقاش.

تمارين تكملة الجملة: أحد أكثر أنواع التمارين المكتوبة منفعة هو تمرين تكملة الجملة، وهو عبارة عن جملة أو عبارة مكتوبة، بها جزء ناقص، ينبغي على العضو استكماله. إن تكملة الجملة تستثير الاهتمام والطاقة بين الأعضاء لأن الأعضاء عادة ما يكون لديهم فضول عن الكيفية التي يستجيب بها الأعضاء الآخرون لنفس جذوع الجملة. يمكن وضع تكملة الجملة لأي موضوع أو قضية. على سبيل المثال، إذا كان موضوع النقاش هو الطلاق، فإن تمرين تكملة الجملة التالي يمكن إعداده للمساعدة على إثارة المناقشة.

- إن طلاقي يعني ....
- أصعب شيء في الطلاق هو ....
- عندما أفكر في العلاقات المستقبلية ....
- الشيء الذي أرغب في أن تساعدني فيه المجموعة هو ....

عرضنا هنا لأربعة جذوع للجملة، ولكن يمكن أن يُنمي القائد أكبر عدد ممكن إذا أراد ذلك، تجدر الإشارة إلى أن طول ونوع تكملة الجملة ينبغي أن يعتمد على نوع المجموعة، والهدف منها، وعمق الإجابات المطلوبة. لا يريد القائد عادة أكثر من 5-6 جذوع للجملة، على الرغم من أنه قد تكون هناك أوقات تستخدم منها 10 جذوع للجملة.

أيضاً، قد يستخدم القائد جذوع جملة واحدة لإثارة المناقشة للجلسة كلها. نعرض فيما يلي ثلاثة أمثلة أخرى لاستبيانات تكملة الجملة. فالمثال الأول مثال ممتاز يمكن استخدامه في بداية الأنواع العديدة من مجموعات الإرشاد النفسي، العلاج النفسي، والدعم، والمجموعات التطورية. من الممكن استخدامه مباشرة بعد أي تمرين استهلالي أو بعد ذلك في الجلسة الأولى. حيث إن الأسئلة تعطي الأعضاء الفرصة لمشاركة الأفكار والمشاعر عن انضمامهم إلى

المجموعة، وعن أنفسهم. أيضاً، فإن الأسئلة صيغت في شكل كلمات بحيث يمكن للقائد استخدام الاستجابات للتعليق على الكيفية التي ستدار بها المجموعة، وماذا سوف يحدث في المجموعة.

- عندما أنضم إلى مجموعة جديدة، أشعر ....
- عندما يلتقي بي الناس لأول مرة، فإنهم ......
- عندما أكون في مجموعة جديدة، أشعر بالارتياح عندما ....
- عندما يظل الناس صامتين، أشعر ....
- أشعر بالضيق عندما يقوم القائد ....
- في المجموعة، فإن أكثر شيء يخيفني ....

الشكل التالي لتكملة الجملة قصد منه إثارة المناقشة عن كيف يرى الأفراد أنفسهم:

- الشيء الذي ينفعني كثيراً هو ......
- أريد تحسين ....
- أندم على ....
- أفضل إنجازاتي هي ....
- مقارنة بالآخرين، أرى أنني ....
- أرغب في أن تكون الحياة ....
- أكثر شيء أخاف منه هو ....
- أنا ....

هذا التمرين لتكملة الجملة يمكن أن يستخدم لجعل المناقشة تركز على أفكار ومشاعر الأعضاء عن ممارسة الجنس:

- أعتقد أن ممارسة الجنس ......
- إن كثيراً من مشاعري عن ممارسة الجنس تأتي من .....
- أود ممارسة الجنس .... مرة في الأسبوع
- أكثر موضوعات الجنس التي أرغب الحديث عنها هي ....

إن ابتكار تكملة الجملة الثابتة هام جداً. فإذا كنت تُعدّ أشكالاً خاصة بك لتكملة الجملة،

تأكد من أن الجمل تجعل الأعضاء يركزون على المجالات التي ترغب فيها. على سبيل المثال، في المثال الثالث أعلاه، قد يريد القائد التركيز على القضايا التي تتعلق بالنشاط الجنسي. إلا أن هناك جذع جملة غير مناسب وهو "أنا استمتع بكوني ذكر / أنثى لأنني ....". فهذا غير مناسب لأن المناقشة هنا سوف تنصب على النوع والأدوار الجنسية وليس على الجنس والسلوك الجنسي.

وضع التمارين في قائمة: إن جعل الأعضاء يقومون بعمل قائمة يعتبر أيضاً تمريناً مكتوباً مكتوب آخر مفيد للغاية. فالقوائم يمكن إعدادها بسرعة، ويمكن أن تهيئ إلى مستوى احتياجات أعضاء المجموعة، وتشتمل بعض الأمثلة على الآتي: خصائص الأصدقاء، الهوايات، والأنشطة الترفيهية الأخرى، الأفراد المهمين، الخصال الشخصية الإيجابية، السمات المرغوب فيها في الشريك، أو الخصائص الموجودة في الوظيفة المثالية. إن إعداد قائمة مفيد للأعضاء لأنها تسمح لهم بتلخيص أفكارهم بطريقة محكمة، وتساعد القائمة أيضاً على التركيز. وعندما تستكمل القائمة، من الممكن استخدامها بطرق عديدة، حيث قد يطلب القائد من الأعضاء المشاركة بجزء من القائمة أو بالقائمة كلها، أو قد يجعل القائد الأعضاء يشاركون بالقائمة في ثنائيات أو ثالوثيات. على سبيل المثال، في المجموعة التطورية أو مجموعة التعليم عن الضغوط، قد يطلب القائد من الأعضاء وضع الأشياء في قائمة - تلك الأشياء التي تعد ضاغطة بالنسبة لهم. وعندما يفعل الأعضاء ذلك، يمكن أن يطلب منهم القائد التجمع في ثنائيات ومناقشة هذه القوائم، مبتدئين بالضغوط في العمل، ثم في البيت، ثم الضغوط الأخرى.

تمارين الاستجابات المكتوبة: النوع الثالث من التمرين المكتوب يسمى تمرين الاستجابة Response Exercise، لأن القائد يطلب من الأعضاء الاستجابة بطرق عديدة لمشكلات أو أسئلة يطرحها عليهم، ومن أمثلة ذلك ما يلي:

- يكتب الأعضاء كلمة قصيرة لإحياء ذكرى شخص ما، أو نعياً له.
- يكتب الأعضاء استجابات قصيرة لأسئلة مثل ما هو دور المرشد المدرسي؟ كيف أن ولادة الأطفال تغيّر حياة الفرد؟
- يكمل الأعضاء أسئلة الاختيار من متعدد، ويذكرون التفضيلات، أو يقدمون إجابة من كلمة واحدة لأسئلة مختلفة.
- يكتب الأعضاء ردود أفعالهم بعد مشاهدة فيلم تلفزيوني، أو عرض تلفزيوني أو قراءة كتاب، أو قصيدة.

على سبيل المثال، إن معرفة أن فيلم معين يُعرض في التلفاز، قد يطلب القائد من الأعضاء

مشاهدته، وكتابة ردود أفعالهم الشخصية التي تعكس مدلول هذا الفيلم بالنسبة لهم. ثم بعد ذلك، يحضر الأعضاء ردود الأفعال إلى المجموعة. ففي كل حالة، تكون ردود الأفعال أو الإجابات أمام الأعضاء عندما يطلب منهم القائد مشاركة استجاباتهم.

المذكرات اليومية: إن النوع الرابع من التمرين المكتوب يستخدم المذكرات اليومية أثناء الجلسة أو في المنزل، حيث إن الأعضاء يكتبون أثناء الجلسة ردود أفعالهم الشخصية تجاه ما يحدث فيها، وهذا يحدث - في الغالب - مع نهاية الجلسة، حيث يخصص القائد آخر 5-10 دقائق ليكتب لأعضاء فيها.

القائد: نحن الآن قد انتهينا، وبقي لنا أن تكتبوا في المذكرات اليومية. وكما أوضحت في الأسبوع الماضي، فإن هذا الوقت مخصص لكم لتكتبوا فيه أي أفكار، أو مشاعر، أو ردود أفعال قد تكون لديكم أثناء الجلسة. خذ الوقت الذي يكفيك لعمل ذلك. أيضاً، تذكروا أن المذكرة اليومية ملخص هام للمجموعة، كما أنها شيء ما سوف ترغب في قراءته بعد ذلك بسنوات.

عادة ما تُترك هذه المذكرات للقائد ليقرأها، وهذا يعطيه التغذية الراجعة الفورية عن الجلسة، كما يعطيه الفرصة لكتابة تعليقات في المذكرات اليومية. بالإضافة إلى ذلك، فإن القائد يخلص إلى فكرة عما حصل عليه الأعضاء من المجموعة، وما يجب الحديث عنه ومخاطبته في الجلسات اللاحقة. لقد وجدنا أن بعض الأعضاء كتبوا أشياء لن يستطيعوا ذكرها في المجموعة. أيضاً، ترك المذكرات اليومية يمكّن القائد من الكتابة إلى الأعضاء (عادة ما يقرأ الأعضاء مذكراتهم في بداية الجلسة اللاحقة). فالتعليقات المكتوبة يمكن أن تكون عبارات تشجيع، تعليقات توضيحية، أو مقترحات تتعلق بالكيفية التي قد يستخدم بها العضو الخبرة الجمعية. فقد وجد ريوردان، وايت Riordan & White (1996) أن تسعة أعضاء من عشرة يعلنون عن مشاعر مفضلة تجاه ممارسة الكتابة في المذكرة اليومية.

إذا ما شعر القائد أن الأعضاء لن يستجيبوا بشكل أمين أو بعمق لأنهم يعرفون أنه سوف يقرأ هذه المذكرات اليومية، فقد يختار ألا يجعل الأعضاء يسلمونها له. إن العيب الواضح لهذا هو أن القائد لن يقرأ ما كتبه الأعضاء عن الخبرة الجمعية.

كما يمكن استخدام المذكرات اليومية في البيت أيضاً، حيث يأخذ الأعضاء مذكراتهم اليومية معهم إلى البيت ويكتبون ردود أفعالهم تجاه المجموعة أو أي شيء ذي صلة يحدث لهم أثناء الأسبوع. هذه المذكرات اليومية أو الصحائف يمكن أن تُعطى للقائد بشكل دوري. إن قراءة المذكرات اليومية يساعد القائد على معرفة ما هو مفيد في المجموعة، وأيضاً كيف تكون

ردود أفعال الأعضاء نحو الأشياء التي تحدث لهم أثناء الأسبوع. إن من مميزات التدوين باختصار الأفكار أو الأحداث على مدار الأسبوع هي أن الأعضاء يركزون على أنفسهم في أوقات مختلفة أثناء الأسبوع، وليس مجرد أثناء ساعة أو ساعتين تلتقي فيهما المجموعة أسبوعياً. بالإضافة إلى ذلك، فإن الكتابة تساعد الأعضاء أيضاً على تذكر ما حدث لهم، وبالتالي يستطيعون الحديث في ذلك مع الأعضاء الآخرين في المجموعة. ومن الممكن أيضاً المشاركة في التعليقات من المذكرات اليومية – بعد أخذ إذن العضو – مع الأعضاء الآخرين إذا ما شعر القائد أن هناك شيئاً ما قد يكون مفيداً للمجموعة ككل.

تمارين الحركة Movement Exercises

تتطلب تمارين الحركة من الأعضاء القيام بشيء ما له طبيعة جسمية، بمعنى، يتحرك العضو. فقد تأخذ الحركات بكل بساطة شكل الوقوف، والتحرك لكي يتمطى، أو قد تكون معقدة مثل تمرين "الاقتحام"، والذي يحاول فيه الأعضاء – الذين يشابكون بين أذرعهم – منع العضو الذي هو خارج الدائرة من اقتحامها. في هذا الجزء، سوف نتحدث عن العديد من أمثلة الحركة.

تغيير الأماكن: في هذا التمرين، يقف الأعضاء، ويبحثون عن مكان مختلف للجلوس فيه. والهدف من ذلك هو السماح للأعضاء بالتمطي، والحركة، والجلوس بجوار بعض، أو وجهاً لوجه مع أعضاء آخرين من خلال تغيير المكان. قد يقدم القائد هذا التمرين بالقول:

القائد: أريد منكم الوقوف، وأخذ دقيقة للتمطي، والبحث عن مقعد. غير ذلك الذي كان كل منكم يجلس عليه، حاولوا الجلوس بجوار أعضاء لم تجلسوا بجوارهم من قبل.

التحرك دائرياً: هذا التمرين ينطوي على جعل الأعضاء يمشون دائرياً. هناك عدد من الأنشطة التي قد يقوم بها الأعضاء أثناء التحرك الدائري، مثل التواصل العيني، أو تجنب التواصل العيني، أو الضرب برفق على كتف أو رسغ عضو آخر. إن خصوصيات ما تقوم به أثناء التحرك الدائري تعتمد على الهدف من التمرين. تجد الإشارة إلى أن التحرك الدائري لن يستمر لأكثر من 3 دقائق. قد يقول القائد – لكي يبدأ في هذا التمرين – ما يلي:

القائد: أريد منكم الوقوف جميعاً (يقف الأعضاء). سوف نقوم بتمرين غير لفظي وهو التحرك دائرياً. الشيء الأول الذي أريدكم القيام به هو التحرك داخل الحجرة مع وضع الرأس إلى أسفل، وتجنب التواصل العيني مع أي شخص (يفعل الأعضاء ذلك لمدة دقيقة). الآن، أريدكم أن تتحركوا دائرياً، ولكن هذه المرة، تتواصلون عينياً كيفما تحبون.

هذا التدريب يجعل الأعضاء على تواصل مع الآخرين مع مستوى الارتياح لديهم. كما يمكن استخدام هذا التدريب في المجموعات التي تستكشف مشاعرهم عن التفاعل مع الآخرين.

متصل القيم: في هذا التمرين، يتخذ الأعضاء أماكنهم وفقاً لما يشعرون به أو يفكرون فيه عن قضية ما. يقوم القائد بتصميم أماكن معينة في الحجرة كرمز لوجهات النظر. أحد أركان الحجرة يمثل أحد وجهات النظر، والجانب الآخر يمثل وجهة النظر المعاكسة، ويطلب من الأعضاء الوقوف في وسط الحجرة والتحرك إلى المكان على المتصل بين المكانين المصممين.

القائد: أريد منكم جميعاً الوقوف، والاصطفاف في وسط الحجرة خلف جيم (يسمح للأعضاء بعمل ذلك). حسناً، الآن، عندما أعدّ 3، سوف أطلب من كل منكم أن يتخذ مكاناً ترى أنه يناسبك على المتصل، وهذا ما سوف أوضحه لكم الآن. المتصل من الجدار الذي عن يمينك، ويعني "المغامرون بشكل كبير"، إلى الجدار الذي عن شمالك، ويعني "العبها بشكل آمن جداً" (صمت). هل فهم الجميع؟ حسناً - عند العدّ 3 ، يتخذ كل منكم مكانه. مستعدون؟ 1، 2، 3.

إن ميزة السماح للأعضاء بالمشي إلى منطقة معينة تتمثل في أن على كل الأعضاء التصريح بأماكنهم في آن واحد، ويرى الجميع كيف يشعر الآخرون بشأن قضية معينة. كما تعطى الفرصة للتغيير في الشكل، فبدلاً من ذكر موقعهم، فإن هذا التمرين يعطي الأعضاء الفرصة للتحرك ورؤية أماكن الآخرين ووجهة نظرهم. بالإضافة إلى ذلك، فإن الجميع يتواصلون، ويحدث ذلك بشكل غير لفظي عبر أقدامهم. من الممكن أن يشتمل المتصل على الآتي:

المدخر .... المبذر

الفائز .... الخاسر

السعيد .... الحزين

المشوق .... الممل

الحياة صعبة .... الحياة سهلة

يسهل الثقة به .... يصعب الثقة به

يحب المدرسة .... لا يحب المدرسة



مهارات الإرشاد الجمعي: تمارين الحركة

Group Counseling Skills: Movement Exercises

راجع الجزء 8.7 للتوضيح، والذي يستخدم فيه القائد متصل القيم للتركيز على قضية حب المدرسة.

السير إلى الأهداف: في هذا التمرين، يصطف الأعضاء عبر بعضهم البعض. يقوم كل عضو بأخذ دوره، حيث يمشي خلال المنطقة الواقعة بين الأعضاء. يمثل الأعضاء عوائق في طريق المار نحو أهدافه، تلك الأهداف واقعة في الطرف الآخر.

القائد: أريد منكم جميعاً الوقوف، وعمل صفين، بحيث يكون في أحد الصفين ثلاثة منكم، والصف الآخر أربعة. قفوا بعيدين عن بعضكم قليلاً، مشكلين بذلك ممراً. ما سنفعله هو أننا سنطلب من كل منكم السير في الممر. أريد منكم متطوعاً (تتطوع هيلدا وتخطو إلى أمام المجموعة حيث يقف القائد). هيلدا، في دقيقة، سوف تمشي خلال المجموعة. أود أن تنظر إلى أسفل الممر وتتخيل الوصول إلى أهدافك، وترى الحياة وردية وسهلة وأنت في الطَرف الآخر. حسناً، أريدك الآن أن تفكر في أهدافك، وتخبرنا عن صعوبة إدراك هذه الأهداف. فإذا ما وجدتها صعبة في البدَاية، ثم، تومَ، وجين وساندي يمثلان عائقاً، ويجعلانها صعبة لأنك؛ في الأمام هنا. أما إذا كانت صعبة في الوسط، فإن سام، وكارين سيجعلانها صعبة. أعرف أن هناك عقبات أمام بعضكم. كل ما نريده هو أن نعطي كلاً منكم الفرصة للاختبار الجسمي لبعض العقبات في الطريق نحو الأهداف. قد يجعلونها صعبة بوضع العراقيل، ولكن من المهم ألا تجعلوها مستحيلة وأيضاً لا تضحكوا لأن هذا سوف يأخذ من خبرة الشخص. حسناً، هيلدا، أخبرينا كيف ترين الممر أمامك.

فإذا ما تم تنفيذ هذا التمرين بشكل صحيح، فمن الممكن أن يكون مثيراً للتفكير. إذا كان الأعضاء يعرفون بعضهم بعضاً بشكل جيد، فمن الممكن أن أعضاء معينين في الصف يمثلون شخصيات بعينهم في حياة الشخص مثل الرفاق الكحوليين، الحبيب القديم، أو الأم، أو "الزجاجة". ينبغي أن ينتبه القائد إلى عدم تحوّل التمرين إلى تدريب جسدي محض، أو نوع من النشاط المازح. لقد استخدمنا هذا التمرين بطرق عديدة، وكان له أثرٌ عظيمٌ.

ما طول المسافة التي قطعتها إلى هنا؟. في هذا التمرين، يجعل القائد الأعضاء يقفون بجوار بعضهم البعض ويفكرون في طول المسافة التي قطعوها خلال المجموعة من أجل الوصول إلى أهدافهم.

القائد: أعتقد أن هذا التمرين مفيد في أنه يريك أين مكانك في المجموعة. فليقف الجميع صفاً واحداً بجوار بعضكم البعض (يقف القائد على بعد 8 أقدام بعيداً عن الأعضاء). إذا كان الخط الخيالي الذي سأرسمه يمثل وصولك للأهداف التي تحدثنا عنها في جلستنا الأولى، فما طول المسافة التي قطعتها للوصول إلى هذه الأهداف؟. بعضكم قد قطع مسافة طويلة، والبعض الآخر لم يقطع نفس هذه المسافة حتى الآن، ولكن أريد كلاً منكم أن يتخذ لنفسه مكاناً بلغة التقدم الذي حققه، وذلك عندما أعدّ 3 (صمت). (1، 2، 3) بعد أن يتخذ الأفراد أماكنهم، يتم عقد مناقشة. كما يمكن للقائد أيضاً أن يجعل كلاً منهم يضع قدماً إلى الأمام، كرمز إلى خطوة نحو الهدف، ويجعل الجميع يتناقشون في ماهية الخطوة التالية.

قم بعمل تمثال لمشاعرك عن المجموعة: في هذا التمرين، يجعل القائد الأعضاء يقفون في دائرة، و "يمثلون" كيف يشعرون تجاه المجموعة، مستخدمين في ذلك أجسامهم وأيديهم.

القائد: أريد منكم جميعاً الوقوف، وعمل دائرة كبيرة في دقيقة، سوف أسألكم إظهار كيف تشعرون عن المجموعة باستخدام أجسامكم، واللغة، والمكان. إذا كنتم حقاً في المجموعة، ومنفتحين عليها، يمكنكم عندئذ أن تأتوا إلى الوسط، فاتحين ذراعكم. أما إذا كنت ضد المجموعة، يمكنكم أن تديروا ظهوركم للمجموعة، وتضموا ذراعكم على أجسامكم. يمكن أن تستخدموا أجسامكم، أذرعكم، أيديكم، أو أي شيء للتعبير بالضبط عما تشعرون به عن هذه المجموعة. هل فهمتم جميعاً؟ حسناً، عندما أعد (صمت) ، 2 ، 3.

هذا تمرين ممتاز إذا كانت المجموعة لا تسير بشكل جيد، ويرى القائد أن هذا التمرين مفيد للأعضاء، هذا التمرين ينبغي أن يؤدي إلى مناقشة عن المجموعة.



مهارات الإرشاد الجمعي: تمارين الحركة

Group Counseling Skills: Movement Exercises

اذهب إلى الجزء 10.4 للتوضيح، حيث يستخدم القائد تمرين التمثيل هذا.

تمثال الأسرة: في هذا التمرين – كما في التمرين الذي يجعل القائد فيه الأعضاء يمثلون كيف يشعرون عن المجموعة – يجعل القائد الأعضاء يمثلون أسرهم كما يرونهم الآن، أو عندما كانوا صغاراً. هذا التمرين معبّر جداً في العادة فمن الشيق أن يمثلوا أسرهم ويروا كيف يمثل الآخرون أسرهم. يتم استخدام هذا التمرين لإثارة المناقشة عن العلاقات الأسرية الماضية والحاضرة.

■ **مثال** Example

تتألف هذه المجموعة من مجموعة مراهقين من الذكور:

القائد: اليوم، سوف نركز على أسرنا. لكي نقوم بذلك، فإننا سوف نؤدي تمريناً يسمى تمثال الأسرة، وهذا يستلزم أن يقوم كل منكم بتمثيل أسرته، حيث يجعل بعض الأعضاء يمثلون دور الوالدين أو الكبار الذين يعيش معهم، وأخوته، وأي شخص مهم في الأسرة، ويجعلهم يتخذون أماكن توضح مدى ارتباطهم ببعضهم البعض، على سبيل المثال، قد يمسك الوالدان بأيدي كل منهما، أو أنهما يكونان في وضع يبعد كلاً منهما عن الآخر، مع رفع اليدين. قد يكون الأبناء على مقربة من بعضهم البعض، أو بعيدين جداً. قد يكون بعضهم قريباً من الأب، وليس الأم، أو قد يديرون ظهورهم للوالدين من يتطوع ليفعل ذلك أولاً؟ وسوف أوضح لكم أثناء العمل.

توني: أنا، ماذا أفعل؟

القائد: قف هنا في الوسط. من يعيش معك في البيت؟

توني: أمي، وأبي، وأختي الصغرى.

القائد: اختر عضواً لكل شخص، واختر آخر يمثل دورك أنت.

توني: توني، أنت أبي، سام، أنت تمثلني. دون أنت تمثل دور أمي وأنت يا بيل، مثّل دور أختي الصغرى.

القائد: الآن اجعل هؤلاء الأفراد يتخذون الأماكن كما تراها. هل أمك وأبوك قريبان من بعضهما؟

توني: لا. قلما يتحدثا معاً. دائماً يجلسان في مكانين مختلفين في الحجرة. هل أضعهما هناك؟

القائد: بالتأكيد. أين تضع نفسك، وأختك؟

توني: حقيقة أختي قريبة مني، لذا ستكون بجواري. أنا لست قريباً من أحد، لذا فإن مكاني في الزاوية بعيد عن الجميع، . هذا صعب!

يقضي القائد عادة من 2-3 دقائق في مناقشة التمثال أثناء تصميم كل عضو له. عندما يكون كل عضو قد أخذ دوره، تحدث مناقشة مطوّلة عن القضايا الأسرية.

تمثال المجموعة: تمثال المجموعة: مثل تمثال الأسرة - تمرين يجعل الأعضاء يمثلون كيف يرون المجموعة، وهذا يختلف عن التمثال الذي يقوم فيه الأعضاء بتمثيل أنفسهم. في هذا

التمثال، يقوم العضو بتمثيل الجميع، بمعنى، يضع الأعضاء الناس في المجموعة وفقاً للكيفية التي يرون بها العلاقات المختلفة والأدوار المختلفة للأعضاء، وهذا قد يكون تمريناً جيداً للمجموعات التي يعرف الأعضاء فيها بعضهم بعضاً. بشكل جيد، كما في مجموعة النزلاء، أو مجموعة الإرشاد النفسي طويل المدى، أو العلاج النفسي طويل المدى. كما أن هذا التمرين يعمل كتمرين للتغذية الراجعة لأن الأعضاء يظهرون كيف يرون الأعضاء الآخرين في المجموعة.

مكان البيت: في هذا التمرين، يقف الأعضاء في دائرة، ماسكين أيديهم. يقوم كل عضو بتحديد بقعة من الحجرة، ويحاول سحب المجموعة تجاهها. نظراً لاختلاف البقع، والكل يمسك بيد الآخر، فإن ديناميات مختلفة تحدث داخل المجموعة.

القائد: دعونا نقوم بعمل شيء مختلف. لقد تحدثنا عن كيف أن العديد منكم لا يتتبعون دائماً ما يريدونه أو ما يحتاجون إليه. هناك تمرين أرى أنه مشوق. أريد منكم الوقوف وتحريك مقاعدكم بجوار الحائط (يفعل الأعضاء ذلك). الآن، تعالوا إلى الوسط، وشكلوا دائرة، ماسكين أيديكم، لا تجعلوا الدائرة مُحكمة. في دقيقة، سوف أسألكم – وأنتم ما زلتم ماسكين أيديكم – محاولة التحرك نحو هذه البقعة. افعلوا ذلك دون حديث أو ضحك. هدفكم هو الوصول إلى المكان، دون ترك أيدي الآخرين. استعدوا. حسناً، حاولوا التحرك نحو البقعة.

سوف يقوم الأعضاء بالدفع، والشد، والزحف على الأرضية، وهكذا. يقوم القائد بإيقاف التمرين بعد دقيقة أو أكثر، ثم يجهز ردود الأفعال المختلفة. إن الهدف من هذا التمرين هو جعل الأعضاء يركزون على مدى صعوبة محاولة الوصول إلى ما يريدون.

الحيّز الشخصي: يتكون هذا التمرين من الأعضاء وهم واقفون في دائرة، وليسوا قريبين من بعضهم البعض – بمسافة قدرها ذراع. ثم يعطي القائد لهم تعليمات بأن يغمضوا أعينهم، ويتحسسوا المكان من حولهم، ويستكشفوا حول رؤوسهم، وفي الأمام، وفي الجوانب، وخلفهم. ثم يعلمهم القائد المجازفة للوصول إلى أماكنهم مستخدمين أذرعهم، وهذا ينتج عنه أن يلمس كل منهم الآخر. تتركز المناقشة في الغالب حول مستوى الارتياح بالمكان، والمشاعر التي تخص هذه المغامرة. وفي النهاية، يريد القائد من المناقشة التحرك نحو مشاعر الأعضاء عن أماكنهم وهم يعيشون حياتهم اليومية.

تمثيل دور التمثال: هذا التمرين يتطلب من الأعضاء الوقوف على بعد مسافة ما من بعضهم البعض، وعند العدّ إلى 3، يصبح الجميع تماثيل لإظهار كيف يرون أنفسهم، في المجموعة أو في حياتهم خارج المجموعة (بناء على الهدف من التمرين). هذا التمرين جيد في أنه يعطي الأعضاء الفرصة لتمثيل أنفسهم بصرياً.

الثقة: هناك عدد من تمارين الثقة والتي تنطوي على الحركة، وسوف نتحدث عنها في هذا الفصل تحت عنوان "تمارين الثقة".

أسباب استخدام تمارين الحركة: هناك خمسة أسباب على الأقل لاستخدام تمارين الحركة.

1- تمارين الحركة تعطي أعضاء المجموعة الفرصة لاختبار شيء ما وليس مناقشته.

2- إن دراما تمارين الحركة قد تجعل الأعضاء يتذكرون ما يحدث في المجموعة بسهولة في الأيام أو الأسابيع التالية أكثر مما يحدث إذا ما تم استخدام المناقشة فقط.

3- إن تمارين الحركة تنطوي عادة على كل الأعضاء. بمعنى، أن كل الأعضاء موجودون ويقومون بعمل شيء ما، في حين أن المناقشة قد لا تشتمل على كل الأعضاء.

4- إن تمارين الحركة تعطي الأعضاء الفرصة للتمطي والتحرك، وهذا قد يكون مفيداً للأفراد الذين كانوا جالسين لفترة طويلة. من المهم تذكر أن الأعضاء قد يشعرون بالملل والتعب إذا ما جلسوا لفترة طويلة، أو إذا ظل الشكل كما هو، ولم يتغيّر لفترات طويلة.

5- معظم تمارين الحركة تجعل الأعضاء – عادة – "يتحدثون" مع أقدامهم، كما هو الحال عندما يتخذون موقعاً على المتصل. لذا، فمن الممكن أن يغري القادة الأعضاء بالكلام بجعلهم يؤدون بعض الحركات، ثم يطلبون منهم التعليق على سبب وضع أنفسهم على هذا الوضع.

محاذير استخدام تمارين الحركة: هناك مواقف عديدة، وأفراد كثيرون أيضاً قد لا يشعرون بالارتياح عند استخدام أنشطة الحركة. لا ينبغي أن يجرب القائد أنشطة الحركة العنيفة مع كبار السن أو الأفراد ذوي المشكلات الصحية. ففي أي وقت يستلزم التمرين حركة كبيرة أو عنيفة، تأكد من أن أشياء مثل الكراسي، المناضد أو الطاولات بعيدة عن الطريق بشكل جيد. تأكد أيضاً من أن الأعضاء يزيلون نظارة العين أو أي شيء يمكن إتلافه أو يحدث لهم إصابات. قد تنطوي بعض تمارين الحركة على اللمس، وأن بعض الأعضاء لا يحبون أن يلمسهم أحد.

الثنائيات والثلاثيات:

الثنائيات تعطي الأعضاء الفرصة لـ : (1) التفاعل بين عضوين فقط (2) ممارسة بعض المهارات، (3) القيام بأي نشاط يستدعي أن يتفاعل اثنان بأسلوب معين مطلوب. نحن قد تحدثنا عن الثنائيات بشكل كبير في الفصل التاسع، ولكن لم نتحدث عن استخدام الثنائيات كتمرين معين، كما في المثال التالي:

هناك تمرين يُسمى "ينبغي عليّ أن ——— أختار أن"، في هذا التمرين، يجتمع الأعضاء

في ثنائيات، ويأخذون أدواراً، ويعبّرون بصوت عالي عن قوائم الأشياء التي يشعرون بأن "عليهم" القيام بها. ثم بعد ذلك يعودون ويغيرون القول من "ينبغي عليّ أن "إلى" "أختار أن". الفرق في هذا هو البدء بعبارة "أحتاج" والتي تتغير إلى "أريد". هذه الأنواع من التمارين تعطي الأعضاء الفرصة لسماع كيف يمكنهم تغيير بعض حاجاتهم أو متطلباتهم. إن ذكر بعض العبارات بصوت مرتفع لشخص آخر له تأثير أكبر من مجرد أن يردد المرء هذه العبارات لنفسه.

هناك تمرين ثنائي آخر، وهو ذلك التمرين الذي يقول فيه العضو لشريكه "ينبغي عليّ..."، ويستجيب الشريك بقوله "لا، لا ينبغي عليك!". يمر كل شريك منهما خلال قائمة "ينبغي" ويقول له الآخر "لا". هذا التمرين يساعد الأعضاء على التفكير من خلال ما "ينبغي" عليهم في حياتهم.

هناك تمرين ثنائي، أو ثلاثي آخر ثبت فعاليته، وهو أن يُطلب من الأعضاء التجمع في ثنائيات، ويقوم كل عضو من أعضاء هذه الثنائيات بدور شريكه. ثم يقوم "الشركاء" بالحديث عن أبنائهم وبناتهم. هذا التمرين يمكن أن يساعد الأعضاء على المرور بخبرة كيف يدركون آراء الشريك فيهم، كما أنه تمرين ذو قيمة لكل المجموعات العمرية. يطلق ستيفنز (1972) Stevens على هذا التمرين "حديث الوالدين".

الجولات Rounds

كما ذكرنا في الفصل التاسع، فإن الجولات هي أكثر التمارين المتاحة للقائد قيمة ومنفعة. أحد أنواع الجولات التي لم نذكرها في الفصل التاسع جولة الاختيار الإجباري، حيث يقرأ القائد عبارة، ويذكر الأعضاء شعورهم عن هذه العبارة. عادة ما يستجيب الأعضاء بكلمات مثل: أوافق بشدة، أوافق، لا أوافق، أو لا أوافق بشدة. ومن أمثلة العبارات التي يمكن استخدامها ما يأتي:

- لا ينبغي أن يتزوج البيض والسود من بعضهم البعض.
- الخيانة الزوجية ضارة دائماً.
- الطلاق يعني الفشل.
- إن القيمة الشخصية للفرد تتغير دائماً.
- الجاذبية الجسمية هامة جداً.
- ينبغي على المرء أن يحب والديه.
- الأبوّة شيء ضروري لسعادة المرء.

كما ترى، فإن الإستجابات لهذه الأنواع من الجمل لها قوة استثارة للعديد من المناقشات، وتأتي مهارة القائد في اختيار العبارات المناسبة، إن جمل الاختيار الإجباري يمكن أن تعمل كطريقة فعالة لتحفيز التفاعل في المجموعة.

التمارين باستخدام الدعامات الإبداعية Exercises Using Creative Props

يؤكد العلاج النفسي بالتأثير (Jacobs, 1994) على جعل الإرشاد النفسي متعدد الحواس وعيانياً. إن استخدام دعامات الإرشاد النفسي المختلفة طريقة لجعل الإرشاد الجمعي متعدد الحواس، شيقاً، وأكثر فعالية. من الممكن استخدام أشياء مثل الأشرطة المطاطية، المقعد الصغير للطفل، وزجاجة البيرة الفارغة في المجموعات. إن التمارين الجماعية التالية تبين كيف يمكن للقادة استخدام الدعامات بشكل فعال.

الأربطة المطاطية Rubber Bands

■ **أمثلة** Examples

القائد: أريد من كل منكم أن يأخذ إحدى هذه الأربطة المطاطية السميكة (شريط يلتف على القدم)، ويمدّه إلى أن يشعر بالشد. أرفع يدك، واشعر بالضغط. نظراً لأن هذه المجموعة عن إدارة الضغوط، اعتقد أن الأربطة المطاطية قد تساعدك على رؤية كيف تتعامل مع الضغوط. منذ لقائنا في الأسبوع الماضي، هل زادت ضغوطك أم قلت؟ أريدك إما أن تزيد الشد أو تفكه. أيضاً، فكر في طريقة تستطيع بها تقليل ضغوطك، ولاحظ أنه لكي يقل الشد من على الأربطة المطاطية، عليك أن تعمل شيئاً! فكر في ذلك لمدة دقيقة، ثم سوف أسألك أن تشارك بأفكارك ومشاعرك.



القائد: هذه هي الجلسة الثالثة من مجموعتنا عن الأزواج، لذا أعتقد أن علينا أن نلقي نظرة على التوتر الموجود في علاقتكم، أريد كلاً منكم أن يذهب مع شريكه ويأخذ رباطاً مطاطياً (البعض يمثل كما لو أنهم سوف يضربون شركاءهم بقوة)، أرى أن بعضكم يمثل تعبيراً عن الزواج. أريد منكم التفكير في كيفية استخدام الرباط المطاطي بطرق عديدة ليرمز إلى علاقتكم وتفاعلاتكم، سوف أعطيكم دقيقتين للعمل مع الشركاء، والرباط المطاطي (يعمل الأعضاء معاً لبضع دقائق).

جين: ظللنا نشد حتى كان الرباط أن ينقطع، ثم بدأ ينظر أحدنا إلى الآخر، ولم يتخلَّ أي منا عن موقفه، ونحن نجلس الآن، وقد بلغ التوتر بيننا مداه.

إيتو: أما فنحن فقد كنا مختلفين. نحن لعبنا بالأربطة، وبدأ كل منا بعد ذلك في ضرب الآخر به بقوة.

اكواب السناريوفوم Styrofoam Cups ورق مقوى

■ **أمثلة** Examples

القائد: أريد من كل منكم أن يأخذ كوباً، وقلمَ رصاصٍ. أريد منك أن تفكر في الكوب على أنه يمثل قيمتك الشخصية، ثم أريدك أن تثقب فتحات في الكوب، وفي الوقت نفسه تفكر في الأشياء التي لا تجعلك تحب نفسك، فالثقب قد يمثل مظهرك، عدم وجود أصدقاء لك، ردود أفعال والديك تجاهك، ذكاءك، أو أي شيء آخر يمكن أن تفكر فيه. وعندما تنتهي من ذلك، سوف يكون أمام كل منكم فرصة للمشاركة بهذا الكوب. قد يكون لدى بعضكم ثقوب لا يجب المشاركة بها مع المجموعة، وقد تقول شيئاً مثل "يوجد فتحتان كبيرتان لا أحب المشاركة فيهما". إن الهدف من الثقوب هو مساعدتك على رؤية ما تريد أن تعمل فيه في المجموعة.



مهارات الإرشاد الجمعي: التمارين الإبداعية

Group Counseling Skills: Creative Exercises

شاهد الجزء 10.1 مرة أخرى للتوضيح، حيث يستخدم القائد أكواب الستاريوفوم. وانظر كيف يستخدم القائد الفتحات التي في الكوب لجعل الأعضاء يشاركون بشكل عميق عن أنفسهم.



القائد: أريد من كل منكم النظر إلى هذا الكوب الذي أحمله معي، ويفكر فيه على أنه قيمتك الذاتية (يقف القائد الآن على الكرسي). بينما أنا واقف، وأبدأ في الضغط على الكوب، أريد منك أن تقرر إلى من تعطيك قيمتك - الشخص الذي تجلسه على الكرسي الذي تسمح له بأن يؤذيك أو يضغط عليك. (يرفع الجميع أبصارهم وفيما يبدو أنهم يفكرون تفكيراً عميقاً). أي تعليق أو ردود أفعال؟



الكرسي الصغير Small Chair

■ **مثال** Example

القائد: كنا نتحدث عن المتعة، أود أن يركز كل منكم على فكرة الشعور بالمتعة. لكي أساعدك، أريد منك النظر إلى هذا الكرسي الصغير والتفكير في المتعة التي يمر بها

الولد الصغير. الذي بداخلك أريدك أن تفكر فيما حدث له عندما كنت صغيراً. نظراً لأن كثيراً منكم قد قال أنه لم يستمتع، فإننا نريد أن نسمع من الطفل جزءً منك (الكل ينظر بتدقيق إلى الكرسي. بدأ اثنان من الأعضاء في البكاء).

كاتي: هذا شيء صعب عليّ. لقد توقفت عن الاستمتاع بحياتي منذ أن كنت في عامي الرابع عشر بسبب شيء ما قد حدث (تبكي).

مات: لقد تعودت على الاستمتاع بحياتي، ولكن عندما ماتت أمي، شعرت أن عليّ السعي في طلب المساعدة، وظللت أفعل ذلك منذ ذلك الوقت.

القائد: ماذا عن الآخرين؟ إن هدفنا هو أن تستمتع بحياتك. تستمع إلى الجزء منك الذي يريدك أن تستمتع بحياتك.





مهارات الإرشاد الجمعي: التمارين الإبداعية

Group Counseling Skills: Creative Exercises

شاهد الجزء 10.2 مرة أخرى للتوضيح، حيث يستخدم القائد الكرسي الصغير للتركيز عندما يشعر الأعضاء أنهم مثل الطفل الصغير (ذكراً كان أم أنثى). لاحظ قوة وجود كرسي صغير.

زجاجة البيرة Beer Bottle

■ **مثال** Example

القائد: أريد من كل واحد منكم أن ينظر إلى زجاجة البيرة هذه وهذا الخيط. أريدك أن تجعل هذا الخيط يمثل حياتك، أو قدرتك على التحكم في مزاجك، أو تحملك لعدم الغضب. الآن، شاهد ما يحدث للخيط الطويل وأنا أضعه في الزجاجة. ماذا ترى؟

كارلوس: يصير قصيراً.

دوتي: يُخطف، يختفي.

القائد: الآن، ماذا يعني ذلك بالنسبة لك؟ (يضع القائد الزجاجة في وسط المجموعة، وينظر الجميع إليها).



هذه بعض الدعامات التي يمكن أن يستخدمها القائد ليجعل المجموعة تركز على الموضوع. هناك دعامات أخرى مفيدة وهي الأصداف، بطاقات اللعب، فلترات الأتون (Jacobs, 1992).

تمارين الفنون والمبتكرات Arts and Crafts Exercises

تمارين الفنون والمبتكرات تتطلب أن يرسم الأعضاء، ويقصون، ويلصقون، ويلونون، ويبتكرون شيئاً ما بمواد متعددة. هذه التمارين يمكن أن تستثير الاهتمام، وتجعل المجموعة تركز، وتؤدي إلى استثارات الطاقة، واستثارة المناقشة. إن تمارين الفنون والمبتكرات تسمح للأعضاء بالتعبير عن أنفسهم بطريقة مختلفة، بمعنى، يمكن أن يضع الأعضاء أفكارهم ومشاعرهم في مشروع قبل المشاركة اللفظية مع الآخرين. هذا النشاط مفيد على وجه الخصوص للأعضاء الذين لديهم صعوبة في تحديد والتعرف على المشاعر بشكل مباشر. لهذا السبب، فإن تمارين الفنون والمبتكرات مفيدة لصغار الأطفال، ولكنها أيضاً مفيدة لكل الأعمار. إن جعل الأعضاء يرسمون بيتهم الذي يحلمون به، أو غطاء الذراعين الخيالي يمكن أن يستثير مناقشات مشوقة جداً.

أحد أمثلة تمارين الفنون والمبتكرات تنطوي على استخدام حقائب ورقية، المجلات، المقصات، الأشرطة، أو الغراء. كل هذه المواد يشترك فيها الأعضاء، ثم يطلب من الأعضاء تصفح المجلات وقص أي كلمة، أو عبارة، أو صورة تصفهم في وقتهم الحالي، ويتم لصق السمات التي يرغبون في مشاركتها مع المجموعة – على الجانب الخارجي للحقيبة. أما السمات التي لا يودون الحديث عنها في المجموعة، فتوضع داخل الحقيبة. وعندما يأتي وقت المناقشة، يرفع الأعضاء حقائبهم ويخبرون المجموعة عن أنفسهم. هذا التمرين مفيد على وجه التحديد في مساعدة الأعضاء في التعرف على بعضهم البعض، كما أنه يجعل المشاركة أكثر سهولة. بالإضافة إلى ذلك، فإن القائد يمكن أن يختار التركيز على ما في الحقيبة، حيث يناقش الأسباب التي تجعل الناس يميلون إلى المشاركة عن أجزاء من أنفسهم.

هناك سبب آخر لاستخدام تمارين الفنون والمبتكرات، وهي أنها تعمل كأدوات موضوعية لأفكار، ومشاعر، وخبرات الأعضاء. بمعنى، قد تُمثل المشكلات الحالية في مشروع إبداعي. على سبيل المثال، قد يطلب القائد من الأعضاء رسم صورة لأنفسهم وأسرهم وهم ينخرطون في تفاعل نموذجي، ومن ثم فإن هذه الرسومات تكشف النقاب عن أشياء كثيرة.

هناك أيضاً ميزة ثالثة لتمارين الفنون والمبتكرات وهي أنها ليست لفظية"، ومن ثم فقد تكون مفيدة في المجموعات التي تمثل اللغة فيها مشكلة. نحن نشجع القادة الذين لديهم في المجموعات أعضاء من ثقافات مختلفة التفكير في هذه الأنواع من التمارين إذا وجدوا صعوبة في إشراك هؤلاء الأعضاء في أنواع أخرى من التمارين. هناك بعض المحاذير للمرشد المدرسي، وهي أن المجموعات المدرسية محدودة في الوقت المتاح. لذا، فإن المرشد المدرسي الذي يختار استخدام تمارين الفنون والمبتكرات ينبغي أن يولي اهتماماً خاصاً لمتطلبات الوقت لهذه التمارين، وأحياناً يسمح بجلسات إضافية لتجهيز تمارين الفنون والمبتكرات.

تمارين الخيال Fantasy Exercises

تستخدم هذه التمارين غالباً في مجموعات العلاج النفسي والمجموعات التطورية. فالخيالات تساعد الأعضاء في أن يكونوا على وعي بمشاعرهم، وأمنياتهم، وشكوكهم، ومخاوفهم.

ومن أمثلة تمارين الخيال "الشيء المألوف"، حيث يوجّه فيه القائد الأعضاء إلى تخيل أنفسهم شيئاً ما في الحجرة (كتاب، سلة المهملات، فنجان، سجادة، شباك، قلم، كرسي، وهكذا). ويوجّه القائد الأعضاء خلال الخيال بأن يسألهم عن شعورهم إذا كانوا هذه الأشياء، وما شكل الحياة إذا كانوا هذه الأشياء، وما هو دورهم في الحياة، الخ.

■ **أمثلة** Examples

القائد: (ببطء شديد وبشكل ناعم). أريد منكم النظر إلى حقيبة الأشياء هذه، وأريدكم أن تكونوا هذه الحقيبة، ما شعوركم؟ (صمت). ماذا يحدث لك كحقيبة للأشياء؟ (صمت). ماذا يعني أن تكون حقيبة للأشياء؟ (صمت). في بضع ثوانٍ، سوف أطلب منكم المشاركة بخبرة كونكم حقيبة أشياء. أود أن يبدأ، كل منكم بالقول: "أنا حقيبة أشياء، وأنا كحقيبة أشياء ......".



القائد: أريد من كل منكم أن يغمض عينيه، ويشعر بالارتياح. (صمت) (مستخدماً صوتاً ناعماً، وسرعة بطيئة). الآن، أريد من كل منكم أن يتخيل أنه شجرة (صمت). أي نوع الأشجار أنت؟ (صمت). ما الذي يحيط بك؟ (صمت) ما شكل حياتك كشجرة؟ (صمت). ما هي مشاعرك كشجرة؟ (صمت). حسناً، من يأتي أولاً، ويشارك بما مر به من خبرة؟



هناك أمثلة أخرى لتمارين الخيال، وتشتمل على خيال الفيلم السينمائي (حيث يتخيل الأعضاء أنهم يشاهدون فيلماً سينمائياً عن حياتهم، ويفكرون في العنوان، والمنتج، والمخرج، والشخصيات الرئيسية، وردود فعل المشاهدين)، وخيال البالون (يتخيل الأعضاء أنهم في بالون الهواء ويحاولون الانطلاق، ولكن توجد أحمال تمنعهم في حياتهم)، وخيال "الرجل الحكيم" (يتخيل الأعضاء أنهم في رحلة إلى أعلى الجبل لزيارة رجل شيخ حكيم للحصول على إجابة عن سؤال مهم)، وخيال الجنازة (يتخيل الأعضاء جنازتهم، وردود أفعال الناس الذين يحضرون هذه الجنازة).

عندما يتناقش الأعضاء في تخيلاتهم، فإن القائد يشجعهم على تحديد ما إذا كانت مشاعرهم الخاصة بالشيء أو الخيال تنطبق على حياتهم اليومية. نظراً لأن هناك أنواعاً معينة من تمارين الخيال قد تجعل الأعضاء يستكشفون الأفكار والمشاعر التي أنكرها وعيهم، فإن القادة الذين يستخدمون تمارين الخيال ينبغي أن يكونوا مستعدين لجعل الأعضاء على صلة بهذه المواد الأليمة.

التمارين القرائية الشائعة Common Reading Exercises

في التمارين القرائية الشائعة، يقرأ الأعضاء قطعة قصيرة، أو قصيدة، أو قصة قصيرة، هذه القراءات تخدم في الغالب هدف استثارة الأفكار، وتعميق التركيز على الموضوع أو القضية. على سبيل المثال، في المجموعة التطورية، فإن "صلاة الجشطلت" (Perls, 1964) قد تعمل كقراءة شائعة محفِّزة:

أنا أدير حياتي، وأنت تدير حياتك.

أنا لست في هذا العالم لأعيش وفقاً لتوقعاتك.

وأنت لست في هذا العالم لتعيش وفقاً لتوقعاتي

أنت أنت، وأنا أنا.

وإذا التقينا مصادفة، فهذا شيء جميل.

وإذا لم نلتقِ، فليس هذا بأيدينا.

على الرغم من أن الأعضاء لديهم ردود أفعال متعددة لهذه القطعة، إلا أنها تستثير عادة المناقشة عن المتطلبات والتوقعات الملقاة على الآخرين، بالإضافة إلى الحاجة إلى الموافقة والتقبل. هناك قطع أخرى، وقصائد أخرى تبين أنها فعالة، وهي من الرسول لخليل جبران، أو قصائد تي. إس. إليوت. المثال التالي من قصيدة روبرت فروست "لم نسلك الطريق":

هناك طريقان متباعدان في الغابة، وأنا –

أخذت الطريق الذي لا يسلكه أحد

وهذا ما أحدث الفارق

هذه قطعة ملهمة، وتعطي الأعضاء في الغالب الإذن بأن يكونوا مختلفين، وألا يسيروا وراء الآخرين، وعندما يقرأ الأعضاء هذه القطعة، فإنها تذكرهم بأحداث في حياتهم تتعلق بالاختيارات التي قاموا بها. ربما سلك البعض الطريق الذي لم يسر فيه أحد، في حين لم يفعل البعض الآخر ذلك. عادة ما يتبع قراءة هذه القطعة مناقشة جيدة.

العامل الرئيسي الذي ينبغي وضعه في الاعتبار عند استخدام التمارين القرائية الشائعة هو الهدف من المجموعة. تأكد من أن المواد سوف تستثير الأفكار المرتبطة بالهدف، أيضاً، ضع في الاعتبار القدرات العقلية للأعضاء عندما تطلب منهم قراءة القصيدة أو القطعة النثرية المكتوبة، والتصرف حيالها. من الواضح، أن الأمثلة السابقة لن تناسب تلاميذ المرحلة الابتدائية، فهناك مواد مشوقة مكتوبة لكل المستويات التعليمية.



مهارات الإرشاد الجمعي: التمارين الإبداعية

Group Counseling Skills: Creative Exercises

اذهب إلى الجزء 10.3 للتوضيح، حيث يستخدم فيه القائد القراءة الشائعة.

تمارين التغذية الراجعة Feedback Exercises

إن من أعظم الفوائد لكون الفرد في المجموعة هي فرصة الاستماع إلى وجهة نظر الآخرين عنك. نقدم فيما يأتي عدداً من تمارين التغذية الراجعة التي قد تكون ذات قيمة للأعضاء. إن تمارين التغذية الراجعة لتسمح للأعضاء القائد بمشاركة الأفكار والمشاعر عن بعضهم البعض. لا ينبغي أن يقوم القادة بإجراء تمارين التغذية الراجعة إلا إذا شعروا بأن الأعضاء لديهم رغبة وقناعة بأن يكونوا متعاونين وليسوا قاسين أو غير حساسين. إن من الأفضل تجنب إجراء تمرين التغذية الراجعة مع الأعضاء الذين ليس لديهم الرغبة في أن يكونوا متعاونين أو يستمعوا إلى التغذية الراجعة من الآخرين.

الانطباع الأول: هذا تمرين يتشارك فيه الأعضاء بإنطباعاتهم الأولى عن الأعضاء الآخرين، ويمكن أن يتم هذا في الجلسة الأولى، أو يمكن استخدامه في الجلسات اللاحقة عندما أصبحت لدى الأعضاء الفرصة لمراجعة انطباعاتهم الأولى. أما إذا ما استخدم في الجلسة الأخيرة، فإن أمام الأعضاء فرصة لسماع كيف يراهم الآخرون الآن، وكيف كانوا يرونهم في أول لقاء لهم.

قائمة فحص للصفة: يتم التركيز على أعضاء المجموعة بالتناوب، حيث يُعطي الأعضاء قائمة مكتوبة من 15-20 صفة تصف الناس، وينتقي الأعضاء 3-5 صفات تصف الشخص الذي يتلقى التغذية الراجعة، إن استخدام الصفات يعطي الأعضاء طريقة بناءه لوصف بعضهم بعضاً.

الحديث عن الأعضاء: هناك أوقات يقرر فيها القائد التركيز على أحد الأعضاء بغرض إعطائه التغذية الراجعة. قد يجعل القائد الأعضاء يتحدثون عن هذا العضو، ويركزون على ما قد يراه القائد مفيداً مثل: كيف يقدم نفسه، القضايا التي يتجنبها، أو الخصال الإيجابية. عند

القيام بذلك، فإن القائد قد يجعل العضو الذي يتم الحديث عنه يجلس بهدوء، ويغمض عينيه، أو يدير وجهه في الاتجاه المعاكس للأعضاء. وهذا يعتمد على العضو الذي يتلقى التغذية الراجعة، والأعضاء الذين يقدمون التغذية الراجعة، ونوع التغذية الراجعة المقدمة. فإذا ما شعر القائد بأن الأعضاء سوف يتحدثون بشكل أكثر انفتاحية في حالة عدم مشاهدة العضو الذي يتلقى التغذية الراجعة، فإن القائد قد يطلب من هذا العضو أن يدير وجهه في الاتجاه المعاكس للمجموعة. أيضاً ذكر كثير من الناس أنهم يستمعون بشكل أفضل في حالة عدم نظرهم للآخرين عند الحديث عنهم. إن على القائد توخي الحذر عند إجراء هذا النوع من التمارين، ولا يفعله إلا إذا كان مفيداً للعضو الذي يتلقى التغذية الراجعة.

تقوية القصف: هذا التمرين يشبه التدريب السابق لأن الأعضاء يتحدثون عن بعضهم البعض، ولكن في هذا التمرين، يتم عمل التغذية الراجعة بشكل أكثر تنظيماً، بمعنى، يوجّه القائد المجموعة إلى وصف مناحي القوة لدى الشخص المستهدف. يقوم القائد بتعيين أحد الأعضاء للاحتفاظ بقائمة تحوي كل مناحي القوة بحيث يحصل العضو على هذه القائمة بعد انتهاء التمرين. الاختلاف هو أن يتم أيضاً عمل قائمة بمناحي الضعف أو المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

الأمنيات: هناك طريقة غير تهديدية لتقديم التغذية الراجعة وهي من خلال استخدام الأمنيات. يقوم القائد بإجراء هذا التمرين بأن يسأل الأعضاء الحديث عن أي أمنيات يتمنونها لعضو معين.

القائد: أريد منكم التفكير في الأمنيات التي تتمنونها للأعضاء. إننا سوف نركز على شخص واحد كل مرة، وأي عضو لديه أمنية يتمناها لهذا الشخص يقول "أمنيتي لك أن ......".

هذا التمرين جيد للأعضاء الذين يشعرون بالقلق على بعضهم البعض، أو الذين لديهم أشياء يريدون ذكرها لبعضهم البعض. كما أنه تمرين جيد لمجموعات الدعم وللمجموعات التطورية، ومجموعات الإرشاد النفسي، والعلاج النفسي.



مهارات الإرشاد الجمعي: أمنيتي لك

Group Counseling Skills: My wish for You

اذهب إلى الجزء 15.2 للتوضيح، حيث يستخدم القائد تمرين "أمنيتي لك" عند ختام الجلسة.

التغذية الراجعة المجازية: يطلب القائد من الأعضاء التفكير في حيوان، أو شخصية في

فيلم سينمائي أو تلفزيوني، أو شيء غير حي مثل غروب الشمس، أو هدير الغدير، تذكرهم بشخص ما. يسمع كل عضو كيف يراه الآخرون، ولكن التغذية الراجعة تأتي بطريقة مجازية.

التغذية الراجعة المكتوبة: في هذا التمرين، يُطلب من الأعضاء كتابة تغذية راجعة لكل عضو في المجموعة، وهذا يحدث عادة بين الجلسات لأنه قد يستغرق بعض الوقت. إن قيمة هذا النوع من التغذية الراجعة تتمثل في أن الأعضاء يمرون بخبرة القراءة عن أنفسهم من وجهة نظر الآخرين. إن معظم الناس لم يتلقوا تغذية راجعة من ستة أو ثمانية أفراد مرة واحدة. ينبغي استخدام هذا النوع من نشاط التغذية الراجعة فقط مع الأعضاء الثابتين والأعضاء الذين التقوا معاً من قبل. قد يعطي القائد الأعضاء تعليمات عن نوع التغذية الراجعة التي سوف يتم كتابتها.

التغذية الراجعة الأكثر / الأقل: ينطوي هذا النوع من التغذية الراجعة على الأعضاء الذين يتشاركون في مشاعرهم عن الأعضاء الآخرين من خلال استخدام تصميم "الأكثر"، و "الأقل". على سبيل المثال، قد يسأل القائد الأعضاء تصميم الآتي:

- من هو الأكثر تشابهاً، ومن هو الأقل تشابهاً معهم.
- من هو الذي يشعرون معه بالارتياح أكثر، ومن الذي يشعرون معه بإرتياحٍ أقل.
- من هو الذي يحظى بثقةٍ أكثر، ومن هو الذي يحظى بثقة أقل.
- من الذي يرون أنه يعمل بجدية أكثر في المجموعة، ومن الذي يرون أنه يعمل بجدية أقل.

هذا النوع من التمارين يمكن أن يحدث مزيداً من التفاعل، وينبغي أن يستخدم بحذر. يمكن أن يسأل القائد عن فئة واحدة فقط مثل "الأكثر ارتياحا" بدلاً من الفئتين. فالأعضاء لا يقدمون التغذية الراجعة فقط، ولكنهم يتلقون التغذية الراجعة من خلال ذكر الآخرين لهم. بعد أن تقدم الجولة الأولى من الأعضاء وجهات نظرهم، ينبغي السماح للأعضاء بطرح أسئلة عن سبب تسمية العضو الآخر لهم.

هذه هي بعض تمارين التغذية الراجعة المكنة. إن الأنواع المختلفة من تدريبات التغذية الراجعة تستثير أنواعاً مختلفة من الاستجابات. هناك أشياء مهمة ينبغي تذكرها عند اتخاذ قرارا بجعل المجموعة تركز على التغذية الراجعة، وهي مستوى الثقة، ورغبة الأعضاء والهدف من المجموعة.

تمارين الثقة Trust Exercises

نظراً لأن المجموعات تنطوي على المشاركة، فإن مقدار ما مع الأعضاء من ثقة في بعضهم

البعض هو الدينامية الجماعية التي ينبغي أن يقيّمها القائد. فإذا ما وجد القائد أن الأعضاء لا يثقون في بعضهم البعض، أو أنه لا بد أن يكون هناك مزيدٌ من الثقة في المجموعة، فقد يختار أن يشترك الأعضاء في تمارين الثقة. كل مثال من الأمثلة التالية قصد منه جعل المجموعة تركز على قضية الثقة:

الجولات: فيما يلي قائمة ببعض الأمثلة للجولات التي يمكن استخدامها لاستهلال مناقشة عن الثقة:

- على مقياس من 1-10، حيث (10) تشير إلى الشخص الذي يثق في الآخرين بسهولة، و (1) تشير إلى شخص يصعب الثقة فيه، كيف تقيّم نفسك؟
- في هذه المجموعة، هل تشعر أن هناك كثيراً من الثقة، أو ثقة متوسطة، أو قليل من الثقة؟ أريدك أن تفكر في كيف تستجيب لهذا السؤال، وسوف نتجول في المجموعة ونسمع منكم جميعاً.
- عندما كنت صغيراً، هل كنت ترى أن هناك كثيراً من الثقة في بيئتك، أم ثقة متوسطة، أم عدم وجود ثقة بالمرة؟

في كل جولة من هذه الجولات، فإن قضية الثقة هي محور تركيز المجموعة. أول اثنين يرتبطان مباشرة بالمجموعة، بينما يعكس الآخر ما تعلمه الأعضاء عن الثقة في أي مرحلة من مراحل العمر. بالتأكيد، فإن بعض ما تعلموه قد يؤثر عليهم في المجموعة.

رفع الثقة: في هذا التمرين، يقف الأعضاء في دائرة محكمة، بها شخص في الوسط. يقوم الأعضاء بتحريك هذا العضو برفق من كتفيه لمدة دقيقة. أثناء هذه الفترة تكون عينا العضو مغمضتان، وقدماه ساكنتان بقدر الإمكان، والجميع في حالة صمت، ثم، يأخذ الأعضاء هذا الشخص برفق من قدميه، ورسخه، وكتفيه، ورأسه، ويرفعونه تدريجياً إلى رؤوسهم. ثم يأرجحونه ببطء وهم ينزلونه إلى الأرض. فالعضو الذي يرغب في أن يفعل به هذا، يثق في أن الأعضاء لن يسقطوه على الأرض، ينبغي أن يجعل القائد المناقشة تركز على موافقة الشخص على أن يوافق وأن الآخرين مسؤولون عن عملية الرفع.

هناك تحذير واضح لهذا التمرين ويتمثل في أنه لابد أن يكون الأعضاء قادرين على رفع ذلك الشخص. كما ينبغي أن يكون القائد مستعداً لاختيار عضو أو عضوين عدم المشاركة لخوفها من السقوط على الأرض. أثناء هذا التمرين، يَنْبغي أن يتأكد القائد من أن أحد الأشخاص يحمل رأس الشخص وعنقه للتأكد من الارتياح.

هبوط الثقة: إن تدريب هبوط الثقة يتم في أزواج أو ثلاثيات، حيث يقف شخص، ويقف

عضو أو اثنين خلفه. يقع الشخص الأمامي إلى الخلف، ويحمله من خلفه بمسافة آمنة فوق الأرض. أيضاً المحاذير التي ذكرناها في رفع الثقة تنطبق على هذا التمرين. لا ينبغي إجراء هذا التمرين على أسطحٍ صلبة مثل الخرسانة أو الفخار.

مشية الثقة العمياء: يتم إجراء هذا التمرين في أزواج، حيث يكون أحد الأعضاء مغمض العينين، والآخر يقوده. أثناء هذا التمرين، لا يكون هناك أي كلام ما عدا التوجيهات مثل "انزل خطوة". إن الهدف من هذا التمرين هو جعل الأعضاء يمرون بخبرة الثقة في الشخص الآخر لقيادتهم، وعند القيام بهذا التمرين، يتخذ القائد موقعاً لخدمة الأعضاء دون أي تدخل. لا ينصح بالعمل في المدرسة أو المؤسسة إلا إذا كانت هناك حجرة كبيرة، أو بعد ساعات. لكي تتحقق النتائج المرجوة من التدريب ينبغي أن يُقاد العضو لمدة 5 دقائق تقريباً، وينبغي أن تكون المشية بحيث يختبر العضو المغمض العينين أكثر من المشي داخل دائرة. بمعنى، من المفضل أن يجعل القائد الأعضاء يتحركون حول الأبواب، والكراسي، والسلالم، والمناضد... الخ. بالإضافة إلى ذلك، أثناء تجهيز هذا التمرين ينبغي قضاء معظم الوقت في المناقشة عن الثقة، على الرغم من أن بعض الوقت سوف يُقضى في المناقشة عن خبرة المشي.

التمارين الخبراتية Experiential Exercises

يمكن تقسيم العديد من التمارين الجمعية على أنها خبراتية لأن الأعضاء يشتركون في بعض أنواع الخبرة الفردية أو الجمعية النشطة والمتحدية. من الممكن أيضاً استخدام بعض التمارين الخبراتية لبناء الثقة. إن أكثر مجموعة التمارين الخبراتية شهرة تمرين "مسك الحبال"، وهو "مجموعة من الأنشطة مصممة لأخذ الأفراد والمجموعة إلى أبعد من توقعاتهم أو رغبتهم المدركة للتجربة" (Rohnke & Tait, 2007). هذه الأنشطة تتم بالخارج على مكان يتألف من حبال. بعض هذه الأنشطة متحدية وتبدو خطيرة، حيث تجبر الأفراد أن يأتوا وجهاً لوجه مع أنفسهم (Rohnke & Tait, 2007). أما الأنشطة الأخرى في مسك الحبال فتعتمد على تعاون الأعضاء مع بعضهم البعض، لذا من الأفضل بناء الفريق. بعض القادة استخدموا مسك الحبال كجزء من مجموعتهم، بينما قاد آخرون المجموعات خلال مسك الحبال أو أنواع أخرى من النشاط الخبراتي.

عندما نفكر في التمارين الخبراتية، من المهم التأكد من أن التمرين يناسب الهدف. هناك العديد من الأنشطة التي تحدث في الخارج والتي تتصف بأنها ممتعة ومشوقة ولكنها قد لا تناسب المجموعة التي تقودها. فإذا كان المكوّن الخبراتي يناسب هدفك، فمن المفيد أن تفكر في استخدام الأنشطة الخبراتية لأنها مشوقة وتعطي الأعضاء خبرة مختلفة تماماً.

تمارين المعضلة الأخلاقية Moral Dilemma Exercises

هناك العديد من التمارين الجمعية يمكن اعتبارها "كوارث أخلاقية" بمعنى، يتم قراءة القصة، وتمرر إلى الأعضاء، ويقرر كل عضو كيف سيتعامل مع الموقف. بعض هذه القصص تنطوي على سرقة طعام للحفاظ على حياة إنسان، اتخاذ قرار بشأن من يبقى في قارب النجاة، أو اتخاذ قرار بشأن إبلاغ المسؤولين عن جريمة. يصف سيمون ورفاقه (1978) Simon et al أحد القصص عن المأوى ومن يدخل فيه، أحد تمارين المعضلة الأخلاقية، وأكثرها شهرة يُسمى "نهر أليجيتور"، وهي قصة عن امرأة تريد أن تعبر النهر للحصول على دواء لإنقاذ الحياة. فهي تقرر ما إذا كانت ستخضع لطلبات الكابتن لكي تعبر النهر. قد ترغب أنت في استخدام هذه التمارين، أو تبتكر تمارين خاصة بك. لقد أثبت تمارين المعضلة الأخلاقية أنها مفيدة في تيسير المناقشة بين المراهقين.

■ **مثال** Example

القائد: أنت في سفينة في الوقت الذي تتحطم فيه. يريد سبعة أشخاص الدخول إلى قارب النجاة، ولا يتسع إلا لخمسة أشخاص فقط. الأشخاص هم: أنت، وطفل يبلغ من العمر 12 عاماً، ويبدو عليه أنه سفاح، ومعلم يبلغ من العمر 52 عاماً، وقد تقاعد عن العمل، ولاعب من نجوم كرة السلة يبلغ من العمر 30 عاماً، وميكانيكي يبلغ من العمر 22 عاماً، وواعظ يبلغ من العمر 62 عاماً، وسيدة حامل تبلغ من العمر 39 عاماً. حسب اعتقادك، من الذي ينبغي أن يوضع في قارب النجاة.



هذه التمارين عادة ما تستثير مناقشة عن القيم والعدالة، والحق، ويمكن استخدامها في بداية الجلسة وتصبح محور تركيز الجلسة كلها، أو يمكن استخدامها كتمرين يأخذ 30 دقيقة للمناقشة والتجهيز.

تمارين القرار الجمعي Group - Decision Exercises

تنطوي هذه الأنشطة على جعل الأعضاء يعملون معاً لحل بعض أنواع المشكلات، مثل التيه على سطح القمر ومعك بعض المؤونة. يُطلب من المجموعة تحديد أفضل طريقة لاستخدام المؤونة. وبناءً على حجم المجموعة، فإن المجموعة ككل قد تعمل معاً كوحدة واحدة أو تنقسم إلى مجموعتين أو ثلاث في كل منها أربعة أعضاء. هناك نشاط آخر يستلزم المشاركة بالموارد مثل المساطر، المقصات، الأشرطة، الورق، الخيط، والأقلام الرصاص لاستكمال المشروع. هذا التمرين يتم عادة بشكل غير لفظي، حيث يُعطى الأعضاء موارد مختلفة، ومهمة يراد إتمامها،

ويُطلب منهم المشاركة، أو القيام بأي شيء يحبونه ما عدا الكلام لاتمام المهمة. من الممكن أن يذكر لهم ألا تكون هذه الموارد ملكاً لهم، وأن الآخرين في المجموعة لديهم موارد مختلفة عنهم. هذا النوع من النشاط مشوق، ويعتمد على الكيفية التي يستخدم بها، ويمكن أن يستثير المناقشة عن المنافسة، والمشاركة والتعاون.

يصف جونسون Johnson & Johnson (2009) عدداً من الأنواع المختلفة لأنشطة القرار الجماعي، ومن أمثلتها: (1) جعل الأعضاء يتخيلون المؤونة الصحيحة التي ينبغي عليهم أخذها (البقاء الشتوي)، (2) جعل الأعضاء يحاولون استكمال لغز معقد من خلال التعاون ("تمرين المربعات الكاذبة").

تمرينات اللمس Touching Exercises

هناك عدد من التمارين تنطوي على اللمس، حيث يتم بعضها مع المجموعة ككل، مثل التدليك الجمعي أو الدوران، أو اللمس، وبعضها يتم في أزواج مثل قيام الأعضاء بلمس أيدي أو وجوه الأعضاء الآخرين برفق. إن اللمس قد يكون نشاطاً داعماً ومريحاً إذا ما تم بشكل مناسب. تنطوي تمارين الثقة على اللمس بطريقة أو بأخرى. كما أن هناك أناس "محرومون من اللمس" وبالتالي فإن تمارين اللمس قد تكون مفيدة وخبرة حرة.

نحن نغطي تمارين اللمس كفئة مستقلة لأن هناك بعض المحاذير التي ينبغي وضعها في الاعتبار عند القيام بها، وأي قائد يستخدم أي تمرين فيه اللمس لابد أن يفكر في ملاءمته للأعضاء وشعورهم بالارتياح معه. أولاً، كن على وعي بأن بعض الأعضاء قد لا يشعرون بالارتياح مع الاحتكاك الجسدي. فإذا ما اشتمل التمرين على أي شكل من أشكال اللمس، تأكد أن الجميع يفهمون ما يحدث، ثم اسمح للأعضاء باختيار التمرين، ثانياً، في كل المواقف تقريباً، من الأفضل تجنب تمارين اللمس التي لها دلالات جنسية، حيث إن بعض تمارين التدليك - على سبيل المثال، قد تفسر على أنها جنسية إلا إذا أُجريت بشكل مناسب. ومع هذا التمرين، وأي تمرين آخر يمكن إساءة فهمه، قد يريد القائد أن يكون على حذر بأن يفسر التمرين والهدف منه، ويسمح للأعضاء باختيار عدم المشاركة. فالتمارين التي تميل إلى إثارة المشاعر الجنسية لا تخدم أي هدف مفيدٍ، وربما تخيف الأعضاء، وربما تستثير مشاعر غير مناسبة بين العضوين.

■ **مثال** Example

القائد: نظراً لعدم تعودكم على التعليقات الإيجابية أو اللمس الإيجابي، فإني أريد القيام بتمرين ينطوي على تغذية راجعة إيجابية بالإضافة إلى بعض اللمس الحنون على

الأكتاف. واحد في المرة الواحدة، حيث يجلس عضو على هذا الكرسي، ويأتي إليه الأعضاء ويلمسون كتفيه برفق، ويقولون له تعليقاً أو تعليقين إيجابيين عنه. إن سماع تعليقات إيجابية - لكثير منكم - لن تكون بنفس الارتياح الذي تشعر به عندما يلمسك أحد. قد يجد بعضكم أن لمس الشخص الآخر غير مريح. دعوني أوضح لكم ما يحدث. جون، تعالى اجلس هنا (يقوم القائد بلمس كتفي جون برفق، ويقول له شيئاً إيجابياً). أنا أشجعك على عمل ذلك إذا كان ذلك ممكناً، وتتحدث عنه وعن تلقى وتقديم التغذية الراجعة. هل لدى أحدكم أي سؤال أو تعليقات عما تشعرون به تجاه القيام بهذا؟ (صمت). إذا ما أردتم الذهاب في التمرين إلى النهاية، دعوني أعرف وسوف يكون هذا أمر جيد. أما إذا لم تشعروا بالارتياح، فضلاً دعوني أعرف ذلك أيضاً (صمت). من يريد أن يكون أول من يجلس على الكرسي؟

التعليقات الختامية Concluding Comments

إن استخدام التمارين يمكن أن يكون مفيداً للغاية، خصوصاً عندما يتم اختيار الخبرات المناسبة. هناك سبعة أسباب على الأقل تجعل القائد يستخدم التمارين، بما في ذلك إثارة الاهتمام والطاقة، وتحويل التركيز، تعميق التركيز، تقديم المعلومات القيّمة، تقديم الفرصة للتعلم الخبراتي، زيادة الراحة، تقديم المتعة والاسترخاء. فالقائد الماهر يفهم لماذا ومتى يستخدم التمارين. نحن تحدثنا عن 14 نوعاً من التمارين الجمعية: المكتوبة، الحركة، الثنائيات والثلاثيات، الجولات، الدعامات الإبداعية، الفنون والمبتكرات، الخيال، القراءات الشائعة، التغذية الراجعة، الثقة، الخبراتية، المعضلة الأخلاقية، القرار الجماعي، واللمس. قد تريد استكشاف المصادر المختلفة التي تتعلق بالأفراد الذين تعمل معهم.

الأنشطة Activities

1- فكر في مجموعة ما والهدف منها، ثم ضع قائمة بتمرينين إبداعيين، وتمرينين للحركة، وتمرينين آخرين يمكن أن تنفذهم مع هذه المجموعة.

2- فكر في ثلاثة موضوعات (مثل الغضب، الشعور بالذنب، أو الطلاق)، ثم قم بإعداد تمرينين مكتوبين يمكن استخدامها لاستهلال مناقشة عن كل موضوع، وتمرينين يمكن استخدامها لتعميق التركيز على كل موضوع من الموضوعات.



مهارات الإرشاد الجمعي: Group Counseling Skills

1- شاهد الجزئين 5.5 ، 8.6 مرة أخرى، حيث يستخدم القائد تمارين تكملة الجملة:

أ. كيف ساعد التمرين القائد؟

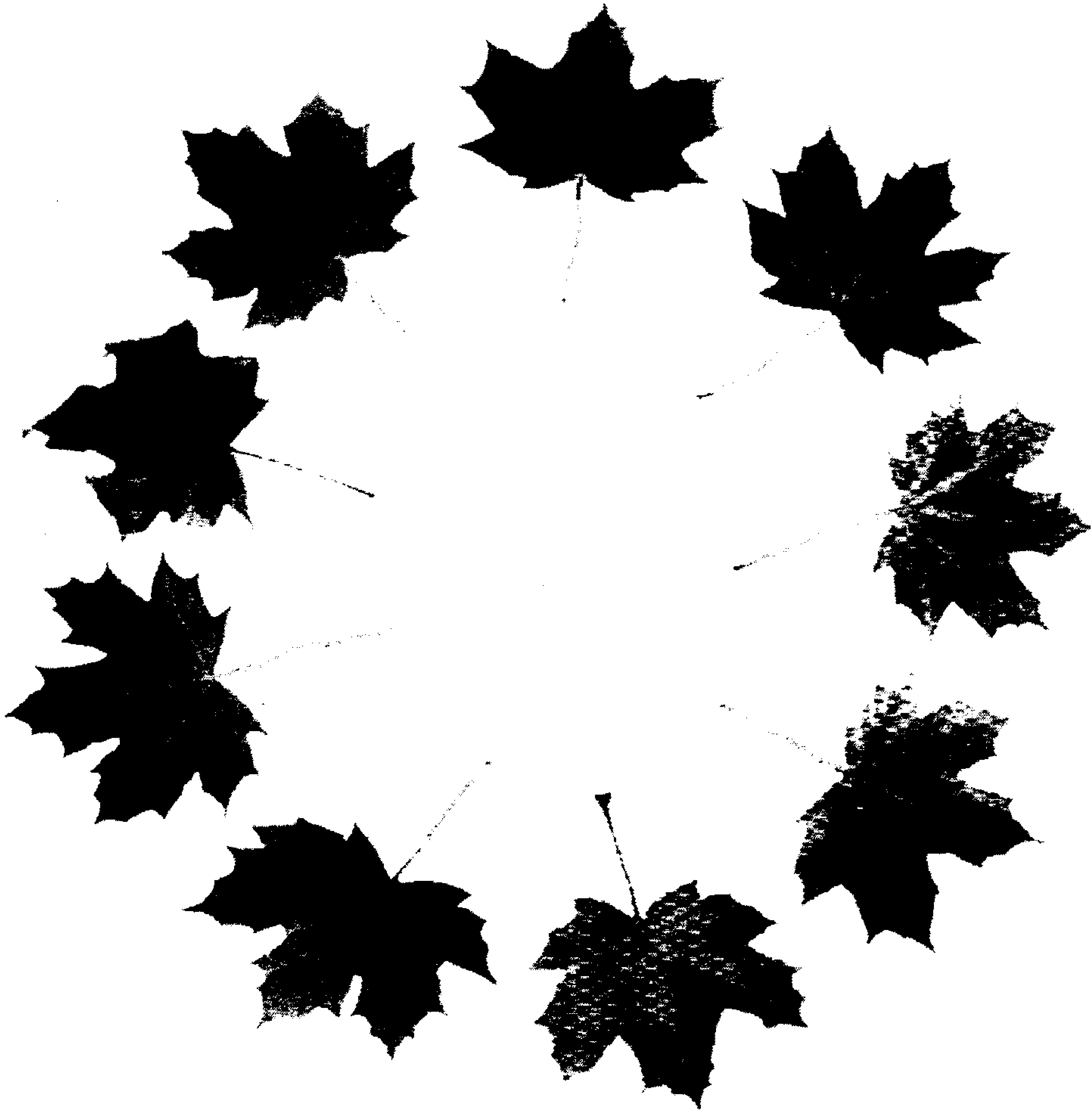
ب- كيف ساعد التمرين الأعضاء؟

ج- كيف جهز القائد التمرين، بمعنى، كيف استخدم القائد تكملة الجملة بطريقة مشوقة؟

في القرص المسجل المصور، سوف ترى العديد من التمارين تجري وتجهز. شاهد دائماً الطريقة التي يقدم بها التمرين، ويُجرى بها، ويُجهز بها، وهذا موضوع الفصل القادم.

الفصل الحادي عشر.................. 11

تقديم، وإجراء، وتجهيز التمارين في الإرشاد الجمعي



لكي تكون التدريبات فعالة ومفيدة، فلا بد أن تُقدم بشكل مناسب، وتُجرى بشكل مناسب وتجهز بطريقة مفيدة للأعضاء. ففي هذا الفصل، سوف تتحدث عن كل مهارة من هذه المهارات الهامة.

تقديم التمرين Introducing An Exercise

إن التقديم المناسب للتمرين يعني إعطاء تعليمات واضحة للأعضاء عن كيفية تنفيذ التمرين، وهذا لا يقل أهمية عن التمرين نفسه. غالباً ما يفكر القادة تفكيراً عميقاً في التمرين، ولكن إذا لم تعرض تعليماتهم بشكل واضح، وإذا لم يتم التعبير عن محاذير مهينة، فإن النتيجة هي الارتباك، ولن يكون للتمرين أي معنى تقريباً.

أثناء تقديم التمرين، من المهم إشاعة جو إيجابي. ولتحقيق ذلك، ينبغي على القائد أن ينتبه بوعي إلى استخدام صوته، فإذا كان التمرين خطيراً أو يستثير الشخص، فإن على القائد أن يبطيء من تقديمه، مستخدماً فترات الصمت، وصوتاً أكثر هدوءاً. أما إذا كان تدريباً لإثارة الطاقة والمتعة، فمن الممكن أن يسرع القائد عند تقديمه، مستخدماً صوتاً حماسياً. غالباً ما يفشل القادة في استخدام أصواتهم بفعالية، ولا يؤدي التمرين إلى الأنواع المرغوب فيها من الاستجابات. عند تقديم تمرين ما، من المهم الحصول على تعاون الأعضاء. لذا، لا ينبغي أن يشعر الأعضاء بأن القائد يقوم بعمل شيء ما لهم، أو أنهم مجبرون على المشاركة. ينبغي أن يكون من الواضح أن للأعضاء الحق في عدم المشاركة إذا رغبوا في ذلك. من المحتمل بشكل كبير أن يكون للتمرين عظيم النفع إذا ما اشترك فيه الأعضاء بمحض إرادتهم.

اعتبارات عامة General Considerations

أخبر الأعضاء بالهدف والإجراءات: عند تقديم التمارين، فإن على القائد أن يخبر الأعضاء بالهدف، وكيف سيتم إجراء التمرين. فالتقديم الواضح والصريح يتيح للأعضاء الفرصة لمزيد من الفهم عن التمرين، ويزيد من التعاون.

■ **أمثلة** Examples

التقديم الفعال Effective Introduction

القائد:اليوم، سوف أعرض عليكم بعض الصور التي قطعتها من أحد المجلات، وسوف أطلب منكم تأليف قصة عن أحد المشاهد. إن أحد أهداف هذا التمرين هو مساعدتكم على إدراك أن لكل واحد منكم طريقته في رؤية الأشياء. ليس هناك إجابات صحيحة وأخرى خطأ، أعتقد أنكم سوف ترون ذلك شيئاً ممتعاً.

في هذا المثال، يخبر القائد الأعضاء بالهدف، وأنه لا توجد إصابة صحيحة والأخرى خطأ

على أمل أن يهدئ من أي مشاعر عدم ارتياح قد تكون لدى الأعضاء عن المشاركة بقصصهم. ففي المثال التالي، ظهر القائد على أنه أقل كفاءة وفعالية لأنه لم يخبر الأعضاء بسبب سؤاله إياهم تأليف قصص عن الصور المختلفة.



التقديم غير الفعال *Ineffective Introduction*

القائد: أريد منكم النظر إلى الصور، وإخباري عما ترون فيها. من يبدأ الكلام؟



في بعض التمارين، ليس من المرغوب فيه أن يخبر القائد الأعضاء تماماً بالهدف، لأن إعلامهم بالهدف يمكن أن يتداخل مع التأثير. عند تقديم هذه التمارين، قد يكون إعلام الأعضاء بأن الهدف سوف يتم توضيحه بعد التمرين - فكرة جيدة. مرة أخرى، فإن اتجاه القائد كما يظهر في نبرة الصوت، والإشارات، والإيماءات ذات الصلة هو العامل الرئيسي في ضمان التعاون.

تجنب التوجيهات المحيّرة: عند تقديم أي تمرين، لا بد أن يكون القائد واضحاً بشأن ما ينبغي على الأعضاء القيام به. فإذا لم تكن التعليمات عن كيفية القيام بالتمرين واضحة، فإن الأعضاء يشعرون بالحيّرة، ولن يشاركوا بشكل تام. إذا كانت المجموعة تحوي أعضاء من ثقافات مختلفة، فإن على القائد التأكد من أن كل الأعضاء يفهمون التوجيهات، والتي ينبغي أن تكون سهلة بقدر الإمكان إذا كان التمرين معقداً، حيث يُطلب فيه من الأعضاء القيام بعدد من الأشياء، نحن نقترح أن يمارس القائد تقديم التوجيهات للزملاء أو الأصدقاء قبل عمل ذلك في المجموعة. في المثال غير الفعال التالي، رأى القائد أن التوجيهات غامضة تماماً، وكان عليه أن يمارسها مع شخص ما أولاً.

■ **أمثلة** Examples

التقديم غير الفعال *Ineffective Introduction*

القائد: سوف يتلقى كل منكم مظروفاً به مهمة موصوفة به، وكذلك بعض المواد، وعليكم تجربة المهمة دون الحديث إلى الآخرين. فالمهام مختلفة، والهدف هو أن يحاول كل منكم أن ينهي المهمة قبل الآخرين..

يشتمل التمرين على أعضاء يتعاونون مع بعضهم البعض، قد يقوموا بالمشاركة بالمواد، والعمل معاً لإتمام المهمة، ولكن القائد فشل في توضيح ذلك وبالفشل في إخبار الأعضاء بأنهم

قد يتشاركون، فإن القائد قد تسبب بشعور بعض الأعضاء بالإحباط، واعتقدوا أن المواد قد أخذت من مظاريفهم، أو أن البعض قد أُعطوا مواداً أكثر منهم وأن التمرين غير عادل.



التقديم الفعال Effective Introduction

القائد: سوف يتلقى كل منكم مظروفاً به عدد من الأشياء بداخله، مثل شريط، قلم رصاص، أو مسطرة، وأيضاً وصف للمهمة المراد استكمالها. هذه المهمة عبارة عن "قم بعمل مستطيل 3 × 6 بوصة، وثبته في دائرة بيضاء..... لكي تستكمل هذه المهمة، ينبغي عليك التشارك مع الآخرين لأن المظروف الذي معك ليس به كل المواد الضرورية لاستكمال المهمة. يمكنك التحاور مع الأعضاء الآخرين، ولكن بشكل غير لفظي - يمضي، عدم الكلام. والهدف هو محاولة إنهاء المهمة قبل الآخرين.



عند تقديم توجيهات لأي تمرين، فإن على القائد أن يشاهد ردود أفعال الأعضاء، فالإيماءات غير اللفظية تخبر في الغالب القائد ما إذا كان الأعضاء يفهمون التوجيهات. إذا أن التوجيهات غير واضحة في البداية، فإن الأعضاء سوف يفسرون كيف يؤدون التمرين بطرق عديدة مختلفة، وهذا يجعل القائد يعيش وقتاً صعباً في معالجة التمرين أو تجهيزه بشكل فعال. أيضاً قد يجد الأعضاء ذلك محبطاً إذا لم يفهموا التوجيهات.

هناك خطأ آخر يحدث عندما يعلق القائد على كيف يساعد التمرين الأعضاء في التركيز على موضوع ما، في حين أنه لا يفعل ذلك في الواقع. يركز الأعضاء في اتجاه واحد، ثم، عندما يعطي القائد التوجيهات الفعلية، يشعرون بالارتباك والحيّرة.

■ **أمثلة** Examples

التقديم غير الفعال Ineffective Introduction

القائد: اليوم، سوف نركز على كيف تستمتعون بحياتكم. أعتقد أنه ينبغي أن تكون هناك أفكار عديدة في موضوع الاستمتاع. أريد منكم التجمع في أزواج، وأن يناقش كل منكم مع شريكه كيف قضى هو وأسرته العطلات الأسبوعية، والإجازات، والإجازات الصيفية عندما كان صغيراً.

هنا وقع القائد في خطأين: يشير القائد إلى أن المناقشة عن المتعة سوف تتعلق بالحاضر، ولكنه جعل الأعضاء يركزون على الماضي. ثانياً، يفترض القائد أن المتعة تحدث فقط في عطلات نهاية الأسبوع، وفي الإجازات. قد يكون هذا هو الإطار المرجعي للقائد، ولكنه تغافل

عن الحقيقة التي مؤداها أن الناس قد يجدون المتعة في إتمام مهمة صعبة، أو من خلال اللعب مع الأطفال، أو من خلال طهي الطعام، ...إلخ.



التقديم الفعال Effective Introduction

القائد: .... أريدكم أن تجتمعوا في أزواج كل مع شريكه، وتتناقشوا في الطرق المختلفة التي تحصلون بها على المتعة بأنفسكم ومع الآخرين. فكر في عطلات نهاية الأسبوع وفي الإجازات، وفي كل الطرق التي تساعدك في الحصول على المتعة.



التقديم غير الفعال Ineffective Introduction

القائد: خلال دقيقة، سوف أطلب منكم القيام بعمل تمرين يجعلكم على تواصل مع أفكاركم بخصوص الصعوبات التي تجدونها في حالة ولادة طفل أصم. هناك صعوبات عديدة، واعتقد أن هذا التمرين سوف يجعلكم على تواصل مع هذه الصعوبات. أخرجوا ورقة وقلم رصاصٍ (صمت). أريد منكم كتابة الأشياء الأولى التي تأتي إلى أذهانكم عندما أقول هذه الكلمات الرئيسية: الغضب، الشعور بالذنب، الفشل.

مرة أخرى، فإن القائد يتصرف من خلال إطاره المرجعي. من بين الصعوبات العديدة التي قد يواجهها الآباء والأمهات الذين وُلد لهم طفل أصم، فإن مشاعر الغضب، والشعور بالذنب قد تكون واحدة منها، ولكن هناك صعوبات تتعلق بالقضايا التعليمية، والمشكلات المالية، والرعاية اليومية، والحصول على الخدمات العامة للطفل، والتعامل مع الارهاق والتعب، وهكذا. إن قول القائد أن هذا التمرين سوف يجعل الأعضاء على تواصل مع مشاعرهم، ثم القيام بالتمرين الذي قد لا يتعلق بهذه المشاعر، يعني أن هذا التقديم الذي قام به القائد يحدث ارتباكاً للأعضاء.



التقديم غير الفعال Ineffective Introduction

القائد: اليوم، سوف نتحدث عن أسرتك الأصلية، وكيف كانت حياتك في البيت، أريد منكم التفكير في المشاعر المختلفة التي كنت تحملها عندما كنت صغيراً: ما هي مشاعرك تجاه أمك، أبيك، وأخوتك. قد يكون هناك أشخاص آخرون لهم أهميتهم في حياتك مثل الجد، الجار، أو المعلم. على الورقة التي أمامك، أود أن ترسم مخططاً عن البيت الذي تربيت يه يمكن أن تملأ المنطقة التي حول البيت —— أي شيء تريده.

كما ترى فإن القائد قد حوّل التركيز من المشاعر عن الأعضاء في الأسرة إلى تصور البيت الذي تربى فيه الأعضاء. قد يكون هناك ارتباط بين الاثنين، ولكن أيضاً قد لا يكونا مرتبطين.



في كل مثال مما سبق، يجعل القائد الأعضاء يفكرون في طريق، ثم يقوم بتمرين لا يرتبط بالموضوع إلا قليلاً أو قد لا يرتبط تماماً، هذا ما يفعله القادة المبتدئون دائماً، حيث يتسببون في إرباك الأعضاء. إن السبب الرئيسي في وقوع القادة الجدد في هذا الخطأ هو عدم تفكيرهم في القضية بشكل كافٍ. على سبيل المثال، في المثال الثالث، قفز القائد بشكل واضح إلى الاستنتاج بأن التركيز على البيوت التي تربى فيها الأعضاء يمكن أن يحفزهم على التفكير في أسرهم. بعد التفكير في ذلك بشكل كبير، فإن القائد يُدرك أن تدريب الرسم يجعل الأعضاء على تواصل مع المشاعر عن أنفسهم أو عن الأحداث التي وقعت، وليس مع المشاعر عن أفراد الأسرة. من الواضح أن هناك فرقاً رئيسياً في هذين الموضوعين ينبغي أن يتأكد القائد من أن التقديم يناسب التمرين، وأن هذا التمرين وثيق الصلة بالموضوع محل النقاش.

تجنب التوجيهات الطويلة: هناك خطأ شائع يقع فيه قادة المجموعات عند تقديم التدريبات وهو إعطاء توجيهات أطول من اللازم أو معقدة أكثر مما هو مطلوب. إذا كانت التعليمات طويلة أو معقدة، فمن الأفضل تقديمها على مراحل. على سبيل المثال، إذا كان القائد يريد من الأعضاء تشكيل ثلاثيات وأن يلعب كل عضو دوراً معيناً في التمرين، إذاً، عليه أن يجعل الأعضاء يشكلون الثلاثيات، ويحدد الشخص الذي يلعب الدور المناسب قبل التقدم إلى المرحلة التالية من التعليمات.

■ **أمثلة** Examples

التقديم الفعال Ineffective Introduction

القائد: أريد منكم تشكيل ثلاثيات، أحد هؤلاء الثلاثة يمثل الأم، والآخر الطفل، والآخر الأب الذي يعيد الطفل من زيارة معه في عطلة الأسبوع. ينبغي أن يكون كل منكم حزيناً عن شيء معين --- فالأم تكون حزينة نظراً لتأخر الأب في إعادة الطفل إلى البيت مرة أخرى. أما الطفل، فهو حزين بسبب أشياء عديدة --------- فهو يريد أن يبقى مع الوالد لفترة أطول أو يريد أن يذهب مع أبيه في عطلة الأسبوع القادم، ولكن على الأب أن يقول لا. الأب حزين لعدم بقاء ابنه معه لفترة أطول، ولعدم وجود ابنه معه في عطلة الأسبوع القادم في مناسبة خاصة.



التقديم الفعال Effective Introduction

القائد: أريد منكم أن تجتمعوا في ثلاثيات (صمت، ويقوم الأعضاء بعمل ذلك). الآن، أريد منكم أن تقرروا من يمثل الأم، ومن يمثل الأب، ومن يمثل الطفل (صمت -- ينظر القائد ليتأكد من أن الجميع يفعل ذلك). حسناً، بالنسبة للجميع الذين يمثلون دور الأم، هذا هو الدور الذي أريدكم أن تمثلوه .... بالنسبة للجميع الذين يمثلون دور الطفل، هذا هو الدور الذي أريدكم أن تمثلوه ....

من خلال تقديم التعليمات على مراحل، فإن القائد يقلل من الارتباك.



اخطاء اخرى شائعة: يفترض القادة أحياناً أن الأعضاء مستعدون لمناقشة مقال في مجلة، أو فيلم سينمائي، أو مهمة خصصت من الجلسة الماضية. بدلاً من ذلك، فإن على القائد أن يسأل الأعضاء عما إذا كانوا قد قاموا بعمل الواجب. وفي بعض الأوقات، قد يتقدم القائد مع التمرين حتى وإن كان أحد الأعضاء، أو اثنان منهم غير مستعدين، حيث يطلب منهما الملاحظة أو المشاركة بقدر الإمكان. ومع ذلك، هناك حاجة دائماً إلى خطة بديلة في حالة عدم استعداد السواد الأعظم بين الأعضاء.

إن الفشل في إعلام الأعضاء بالفترة الزمنية التي سوف يستغرقها التدريب خطأ آخر يقع فيه القادة المبتدئون. فدون خطوط إرشادية تتعلق بالوقت، قد يندفع الأعضاء نحو الإنهاء أو التلكؤ، ويكونون في منتصف الطريق في الوقت الذي ينبغي عليهم فيه الإنتهاء والتوقف. إن شيئاً ما مباشراً مثل "سوف نقضي 5 دقائق في هذا التدريب" كافٍ.



مهارات الإرشاد الجمعي: تقديم التمرين

Group Counseling Skills: Introducing on Exercise

اذهب إلى الأجزاء 10.1, 10.2, 10.3, 10.4، وانتبه بوجه خاص إلى الكمية التي يقدم بها القائد التمرين في كل جزء من هذه الأجزاء. يمكنك مشاهدة الجزء كله أو مجرد تقديم التدريب، وكيف يتم إجراؤه. بعد ذلك، سوف تشجع وتشاهد كيف يتم تجهيز التمرين.

اعتبارات خاصة بالتمرين Exercise Specific Considerations

التمارين المكتوبة: عند تقديم تمرين مكتوب، ينبغي أن يوزع القائد أو يسأل الأعضاء أن يأخذوا المواد اللازمة (عادة ورق وقلم رصاص)، ويعودوا إلى المجموعة، ثم يعطيهم التعليمات. فإذا فشل القائد في عمل ذلك، وكان على الأعضاء البحث عن المواد، فإن أحد الأعضاء أو أكثر من ذلك سوف ينسون التعليمات.

ينبغي أن يكون القائد مستعداً دائماً لتوفير المواد الكتابية اللازمة مثل الأقلام الجافة، وأقلام الرصاص، والورق، حتى وإن كان القائد متأكداً من أن الأعضاء سوف يحضرون هذه المواد معهم، فإن عليه أن تكون معه مواد إضافية في حالة كسر رصاص القلم أو نفاد الحبر من القلم الجاف. عند إعطاء الأعضاء أي استمارات لإكمالها، فمن الأفضل تقديمها بحيث يكون وجهها لأسفل، وأن يُطلب من الأعضاء عدم النظر إليها حتى تُعطى التعليمات كليةً. أيضاً، ينبغي أن ينظر القائد ليرى أن الجميع يستطيعون القراءة والكتابة.

تمارين الحركة: عند تقديم تمارين الحركة، من الأفضل جعل الأعضاء يقفون ويتحركون إلى مكان البداية قبل إعطاء التعليمات، ومن المهم أيضاً ألا يعطى القائد التعليمات أثناء تحرك الأعضاء لأنهم لن يكونوا في حالة انتباه إليه.

■ **أمثلة** Examples

التقديم غير الفعال *Ineffective Introduction*

القائد: سوف نقوم بعمل تمارين حركة ينطوي على الدوران، يبدأ كل منكم من نقطة في الحجرة تبتعد عن المركز. سوف أطلب منكم الحركة، التحرك إلى أجزاء مختلفة من الحجرة، وأنتم تنظرون إلى أسفل بأعينكم، ثم تدورون وينظر بعضكم إلى بعض. ثم بعد ذلك تتواصلون عينياً بشكل دائم. حسناً، تحركوا من النقطة التي تبتعد عن المركز. (يتحرك الأعضاء نحو نقاط مختلفة، كان على اثنين من الأعضاء البحث عن نقاط أخرى، حيث وجدا عضواً آخر هناك بالفعل).

جيمس: الآن، ماذا نفعل؟ لقد نسيت . هل ينظر بعضنا إلى بعض؟



التقديم غير الفعال *Eeffective Introduction*

القائد: سوف نقوم بعمل تمرين حركة ينطوي على الدوران. أولاً، أريد من كل منكم أن يجد مكاناً في الحجرة يبتعد عن المركز (يَصمتُ أثناء قيام الأعضاء بذلك). أريدكم أن تنظروا إلى أسفل (ينظر ليرى أن ذلك يحدث). في دقيقة، سوف أطلب منكم الدوران وأنتم تنظرون إلى أسفل، ثم بعد ذلك سوف تقومون بعمل شيء آخر. حسناً، فضلاً ابدؤوا الدوران، ولكن مع وضع الرأس إلى أسفل



تمارين الفنون والمبتكرات: إن تقديم تمارين الفنون والمبتكرات مشابه تماماً لتقديم التمارين المكتوبة، لأن المواد ينبغي أن تكون أمام الأعضاء قبل تقديم التعليمات. بالطبع، قد تحتاج

تمارين الفنون والمبتكرات إلى العديد من المواد مثل اللصق، المقص، الألوان، المساطر، الورق المقوّى. ومن المهم أيضاً توفير المساحة الضرورية للأعضاء ليشاركوا في التمرين بطريقة مريحة.

تمارين القراءة الشائعة: عند تقديم القراءات الشائعة، قد يختار القائد أن يعطي التعليمات قبل تسليم الأعضاء المقروء، أو قد يعطي المقروء أولاً، بحيث يكون وجه ذلك المقروء إلى أسفل. من المهم عادة إعلام الأعضاء أن يضعوا علامة على الجمل أو الفقرات التي تظهر لهم أثناء القراءة — هذا يساعد عند تجهيز التمرين لأن القائد قد يسأل عن الجمل أو الفقرات التي وضعوا عليها علامات. أيضاً، قد يرغب القائد في تقديم المقروء بشكل موجز لمساعدة الأعضاء في الحصول على المعنى مما يقرؤونه.

تمارين الخيال: عند تقديم تمارين الخيال، ينبغي أن يتكلم القادة ببطء لإثارة المشاعر والأخيلة اللازمة. من المهم الإشارة إلى إغماض الأعضاء لأعينهم أثناء التمرين ولكن يجب إعطاؤهم الحرية في جعلها مفتوحة أيضاً. إن إعطاء الأعضاء هذا الاختيار يمكن أن يساعدهم في الشعور بالارتياح مع تمرين الخيال. قد يقع بعض القادة في خطأ إغماض أعينهم، حيث من المهم أن تظل أعينهم مفتوحة. ويلاحظو ردود أفعال الأعضاء. إن ملاحظة الأعضاء يساعد القائد على الإسراع في التمرين. أيضاً، قد لا يستطيع بعض الأعضاء الدخول في الخيال، فإذالاحظ القائد ذلك، فقد يتوقع ردود أفعال مختلفة من هؤلاء الأعضاء مقارنة بالأعضاء الآخرين.

تمارين التغذية الراجعة: عند تقديم تمرين التغذية الراجعة، ينبغي أن يسمح القائد للأعضاء بوقت كافٍ للتفكير فيما يقولونه قبل تقديم التغذية الراجعة للأعضاء الآخرين. قد يحتاج القائد أيضا إلى أن يأخذ دقيقة أو دقيقتين يوضح فيهما قيمة تقديم التغذية الراجعة المفيدة. إذا لم يكن القائد واعياً في تعليماته، فإن الأعضاء قد يقدمون تغذية راجعة مصطنعة وليس لها أي معنى.

إجراء التمرين Conducting An Exercise

عند إجراء أي تمرين، فإن هناك ستة اعتبارات على الأقل يحتاج القائد إلى أن يكون على وعي بها:

1- التأكد من اتباع الأعضاء للتعليمات.

2- السماح للأعضاء بعدم المشاركة.

3- التعامل مع ردود الأفعال الانفعالية.

4- تغيير أو وقف التمرين.

5- إعلام الأعضاء بالوقت.

6- اتخاذ قرار بشأن مشاركة القائد من عدمه.

التاكيد من إتباع الأعضاء للتعليمات Ensuring Memembers Follow Instructions

عندما يبدأ الأعضاء في التمرين، فإن على الأعضاء ملاحظة ما إذا كانوا يتبعون كما هو متوقع. على سبيل المثال، عندما يتحدث الأعضاء في أزواج، قد يتناقشون في قضية ليس لها علاقة بالهدف من التمرين. فإذا ما لاحظ القائد هذا، فإنه قد يتحرك بهدوء نحو هؤلاء الأعضاء ويوضح ما ينبغي عليهم القيام به. وإذا رأى أن الأعضاء يضحكون ويتحدثون في حين أُعطوا تعليمات بعدم فعل ذلك، فإن على القائد التدخل، خصوصاً إذا كان التمرين خبرة جادة، ومثيرة للتفكير. إذا ظهر على بعض الأعضاء الحيّرة، والارتباك، فإن على القائد قراءة التعليمات مرة أخرى.

السماح للأعضاء بعدم المشاركة Allowing Memembers To Not Share

في العديد من التمارين، كما في الجولات أو تكملة الجُمل، يُطلب من الأعضاء الاستجابة برقم، أو كلمة، أو إجابة قصيرة. يحتاج القائد إلى أن يكون مستعداً لعضو يريد أن يمر لأن هذا العضو لا يشعر بالراحة من المشاركة أو أنه لم يكوّن استجابة. عندما يحدث هذا الموقف، فإن على القائد تجنب إحداث عدم الارتياح للعضو بأن يجعل التركيز ينصب عليه. عندما يكون كل عضو قد قدم تعليقه، فإن القائد في هذه الحالة يمكن أن يعود/ أو لا يعود إلى ذلك العضو مرة أخرى، حيث يعتمد هذا على مدى ارتياح ذلك العضو كما يبدو عليه، والهدف من المجموعة والتمرين. قد يقع بعض القادة في خطأ انتظار استجابة هذا العضو، وهذا قد يؤدي إلى شعور هذا العضو بعدم الارتياح.

■ **أمثلة** Examples

يجري القائد جولة، حيث يصف الأعضاء حياتهم المنزلية الأولى في كلمة أو عبارة:

مايك: حنونة، ولكن صارمة.

مارتي: جيدة، ثابتة.

روسا: أرجو أن تتخطاني، لا أريد أن أتكلم.

القائد: حسناً، ماذا عنك يا توم؟

بيل: سعيدة.

سام: جيدة مع أمي، جحيم في وجود أبي في البيت

القائد: روسا، هل من الصعب المشاركة لأن هذا يؤذيك؟

روسا: نعم، ولا أريد أن أتحدث في ذلك الآن، ممكن فيما بعد.

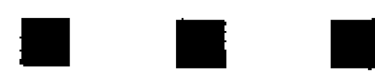
القائد: بالتأكيد. دعونا نعود إلى ما قاله الجميع. أريد منكم التفكير في كيف أن تربيتكم الأولى تؤثر عليكم الآن.



في المثال الأخير، سمح القائد للعضو بعدم المشاركة في الثنائية مع عضو آخر، ولكنه أنهى الجلسة بثنائية مع هذا العضو المتردد. غالباً ما يشارك الأعضاء مع القائد، ولكن ليس مع الأعضاء الآخرين. في هذا المثال، طلب القائد من الأعضاء أن يجتمعوا في أزواج لمناقشة مشاعرهم بخصوص زيجاتهم، وبعد 45 ثنية من بداية الثنائيات، وقف أحد الأعضاء وتوجه نحو القائد.

بيجي: أنا لا أحب الحديث عن هذا، هل من الممكن أن تستثنيني؟

القائد: (لشريك بيجي). دان، هل ممكن أن تلحق بجيم أو جلوريا؟ بيجي، هيا نتحدث معاً لمدة دقيقة لأعرف ما الأمر.



إذا اختار العضو عدم المشاركة تماماً في التمرين، فإن على القائد أن يفعل كل ما بوسعه لكي يشعر الأعضاء بالارتياح مع هذا القرار. وبناءً على التمرين، قد يجلس العضو ويلاحظ أو يغادر الحجرة مؤقتاً. قد يريد القائد معرفة سبب عدم رغبة العضو في المشاركة، وإذا كان ذلك مناسباً، يسمح للأعضاء الآخرين بمعرفة ذلك. في معظم الحالات، قد لا يريد القائد أن يأخذ وقتاً طويلاً في معرفة السبب إذا كان ذلك سيصرف الأعضاء عن التمرين. وكقاعدة عامة، من الأفضل عدم السماح لاحتياجات العضو بمنع التمرين إلا إذا كان العضو يمر بأزمة نفسية.

التعامل مع ردود الأفعال الانفعالية Handling Emotional Reactions

عند أداء تمرين يجعل الأعضاء يركزون على القضايا الشخصية، فلا بد أن يكون القائد مستعداً للردود الانفعالية لأحد الأعضاء أو أكثر، وهذا ما يحدث في تمارين الخيال، تمارين التغذية الراجعة، وبعض تمارين الحركة أكثر من غيرها من التمارين، ولكن أي تمرين يمكن أن يستثير مشاعر قوية. فإذا رأى القائد أن العضو يمر برد فعل انفعالي قوي، فإن أمامه عدة خيارات، ويعتمد ما يقوم به من خيار على حدة الموقف، ونوع التمرين، والهدف من المجموعة، من الممكن أن يوقف القائد التمرين ويركز على العضو، ويشكل الثنائيات، ويشترك في زوج مع

العضو لمناقشة رد فعله، أو يعترف بعدم إرتياح العضو ويستمر في التمرين، ويسمح للعضو بالاستماع والتعلم من المناقشة بين الأعضاء الآخرين. أما إذا شعر القائد بأن رد فعل العضو أقوى من التعامل معه، فقد يختار أن يأخذ العضو فترة استراحة حتى ينتهي التمرين، أو يجعل عضواً آخر يأخذ فترة استراحة مع ذلك العضو.

■ أمثلة Examples

أتمت المجموعة تقديم التغذية الراجعة لعضوين من خمسة أعضاء في المجموعة

القائد: حسناً، هيا ننتقل إلى كاتي. انظروا في القائمة التي تحوي 25 صفة وفكروا في تلك الصفات التي تصف كاتي.

جوي: هادئة، متحفظة، ودودة.

مايجل: هادئة، دافئة، حساسة.

بيتي: ودودة، هادئة، لطيفة.

القائد: (يلاحظ أن كاتي تبدأ في البكاء). كاتي، هل تحبين التحدث عما تشعرين به؟

كاتي: أنا لا أحب أن أكون هادئة، كنت أتمنى أن يقول أحدهم أنني ذكية، أو قوية. كل ما سمعته هو أنني هادئة! أنا لا أحب هذا!

القائد: هل يمكن أن نتحدث في ذلك أكثر وأكثر؟ (كاتي تهز رأسها). حسناً، هيا نتحدث عن كيف تغيرين ذلك، قبل أن نبدأ، نظراً لأن الوقت محدود، أود أن أطلب من جوي، ويوشي تأجيل تغذيتهما الراجعة إلى الأسبوع القادم (وافق الاثنان). كاتي، أخبرينا كيف تحبين أن تظهري بشكل مختلف.



تتناقش المجموعة في استمارة تكملة الجملة. تتعلق الأسئلة بالاتجاهات نحو ممارسة الجنس. الجملة التي يتناقش فيها الأعضاء هي:

"أشعر ـــــ بخصوص خبراتي الجنسية السابقة"

القائد: هذا السؤال قد يجعلك على اتصال بالشعور بالذنب أو الألم. أتمنى أن تتشاركوا فيما كتبتموه، وأكثر من ذلك.

ديانا: قلت أن أشعر بأن الأمر على ما يرام.

دون: الشعور بالذنب بسبب شيء واحد ـــ وأشعر أن بقية الأمور على ما يرام.

القائد: شارون، ما هي إجابتك؟.

شارون: (تبدأ في البكاء). لا أريد الحديث عن هذا الموضوع الآن.

القائد: حسناً، سوف نتركك (ينظر إلى المجموعة أثناء الكلام). أود أن أقول أنه مهما فعلت، فلا ينبغي أن تشعر بالذنب. أود أن نركز على كيف نخرج من الشعور بالذنب. شارون لوشعرت بعدم الارتياح أخبريني، وإلا أتمنى أن تستمتعي، ومن الممكن المشاركة فيما بعد كارول، ما هي إجابتك؟

كارول: قلت أنني تعلمت كثيراً من خبراتي الجنسية السابقة



تغيير أو وقف التمرين Changing or Stopping the Exercise

عند إجراء أي تمرين، قد يقرر القائد في بعض الأحيان تغييره. أو وقفة، لأنه يشعر بأنه لا يؤدي إلى أنواع الاستجابات التي يأمل فيها، أو لإدخال موضوع جيد للمناقشة.

■ **مثال** Example

طُلب من الأعضاء في المجموعة التطورية عمل قائمة بأهم ثلاثة أشخاص في حياتهم. تشارك اثنان من الخمسة أعضاء في قوائمهم:

بوبي: أبي هو أهم شخص في حياتي. الأسبوع الماضي، دخل المستشفى لأنه يعاني من السرطان.

جودي: (فجأة). أمي تعاني من السرطان أيضاً، وأنا لم أتخلَّ عنها لأنها أهم شخصية في حياتي، ولكني أخاف أن تموت.

القائد: ما ستفعله في الدقائق القليلة القادمة هو الحديث في هذا الموضوع إذا ما وجدنا مساعدة من بوبي، وجودي.

بوبي: أعتقد أن الحديث في الموضوع سوف يساعدني كثيراً.

جودي: بالتأكيد سوف يساعدني أيضاً.

القائد حسناً، هيا بنا نركز على بوبي، وجودي الآن، ثم نعود بعد ذلك إلى قوائمكم مرة أخرى فيما بعد.

في هذا المثال، كان من المناسب وقف التمرين والتركيز على بوبي وجودي، حيث تجمعهما احتياجات مشتركة. فالمرض والقلق موضوعان يهتم بهما معظم الأعضاء.



إعلام الأعضاء بالوقت Informing Members Of The Time

ينبغي أن يعلم القادة الأعضاء عن مقدار الوقت المتبقي لإتمام التمرين، حيث إن عبارة مثل "خذ دقيقتين أخرتين لإتمام التمرين" إيماءة كافية عادة لجعل الأعضاء يعرفون ما تبقى من الوقت. إن إعلام الأعضاء بما تبقى من الوقت يعطيهم فكرة عن كيفية إسراع أنفسهم لإتمام التمرين أو إيقاف المناقشة.

ثم يكون الأعضاء بعد ذلك في حالة استعداد جيدة للعودة إلى المجموعة الكبرى لتجهيز ومناقشة المواد من هذا التمرين. أيضاً، من خلال ملاحظة ردود أفعال الأعضاء تجاه التمرين، قد يطيل القائد أو يقصر من مقدار الوقت الذي خصص لهذا التمرين. على سبيل المثال، إذا رأى القائد أن الأعضاء يتشاركون بنشاط في ثنائياتهم، فقد يختار أن يدعهم يستمرون لدقيقتين أطول مما هو مخطط له.

اتخاذ قرار بشأن مشاركة القائد من عدمه

Deciding Whether The Leader Will Participate

إن أمام القائد الخيار للمشاركة أو عدم المشاركة في التمرين. عند اتخاذ القرار بشأن المشاركة/ عدم المشاركة، فإن على القائد أن يضع في الاعتبار ما يأتي:

1- من الممكن للقائد – كغير مشارك – أن يراقب أنشطة أعضاء المجموعة عن قرب، على سبيل المثال، إذا كان الأعضاء يتحدثون في ثنائيات، وأن محادثاتهم ليست في المهمة، يمكن أن يتدخل القائد ويساعدهم على التركيز بأن يذكر لهم الهدف مرة أخرى.

2- من خلال الاستماع والمشاهدة وليس الانضمام والمشاركة، يمكن أن يسمع القائد ما يقوله الأعضاء، ويرى ما يفعلونه. أثناء تجهيز التمرين، وقد يستخدم القائد ما سمعه بأن يقول شيئاً ما مثل "كنت استمع إلى جون وإيلين، وتحدث إيلين عن نقطة مهمة وهي ....." عند القيام بذلك، تأكد من أنك لا تبوح للمجموعة بشيء ما لا ينوي العضو الحديث عنه أو إظهاره إلا لشريكه في الثنائية.

3- قد لا يرغب القائد في المشاركة لأن الأعضاء قد يركزون كثيراً على آرائه أو تعليقاته. في معظم الجولات أو تمارين تكملة الجملة، فإن على القائد أن يختار عدم المشاركة لتجنب التركيز على إجاباته إلا إذا كانت هذه الإجابات مفيدة للأعضاء، وبمعنى آخر، ينبغي أن يشارك القائد فقط إذا كان لمشاركته قيمة للأعضاء.

4- من خلال عدم المشاركة، يعرف القائد متى تكون قد ضعفت الطاقة للتمرين، أو متى يكون الأعضاء على مقربة من إنهاء المهمة. ففي بعض أنواع التمارين، قد يشترك القائد بشكل ينسيه تتبع الوقت، وينسى أنه ينتبه إلى طاقة المجموعة، أو كليهما.

5- لا ينبغي أن يقوم القائد بعملٍ شخصي مع المجموعة التي يقودها. كقاعدة، لا ينبغي أن يشارك القائد في تمرين يجعله يركز على أفكاره، ومشاعره، أو "أعماله التي لم تنتهِ".

ومع ذلك، من المهم بالنسبة له أن يكون قد أتم هذا من قبل، أو يعطي اهتماماً كبيراً للتمرين الذي يستخدمه في المجموعة.

إن مشاركة القائد في النشاط له أيضاً فوائد:

1- إن مشاركة القائد يمكن أن تساعد الأعضاء في التعرف على القائد. فالأعضاء مهتمون للغاية بآراء، وأفكار، وردود أفعال القائد، والتغذية الراجعة منه. فإذا ما رأى الأعضاء البعد من القائد وعدم الانفتاحية، فمن غير المحتمل أن يتشاركوا في المواد ذات الصلة بذاتهم داخل المجموعة.

2- قد يرغب القائد في المشاركة لإحداث تأثير معين. على سبيل المثال، في أنواع معينة من المجموعات، قد يرغب القائد في أن يمثل دور المدافع عن الشيطان ليجعل الأعضاء يرون جانبي الكارثة.

3- قد تكون المشاركة مفيدة أيضاً في تمرين الثنائيات إذا ما رأى القائد أن هناك حاجة إلى تقديم تغذية راجعة لمساعدة عضو معين.

4- قد يشارك القائد في تدريب عندما يكون هناك عدد فردي من المشاركين، والمطلوب هو عدد زوجي.

تجهيز التمرين Processing An Exrcise

تعمل التمارين فقط كعوامل مساعدة لاستهلال المناقشة من خلال استثارة الأفكار والمشاعر، إن فهم تجهيز التمارين ضروري لأن تجهيز التمرين إلى حد بعيد أهم مرحلة في أي تمرين. نحن نعني بالتجهيز قضاء وقت في مناقشة الأفكار، والمشاعر التي تنتج من إجراء التمرين؛ إن الكثير من الكتب عن التمارين تخبر القائد عن المواد التي يستخدمها وكيف يمكنه إجراء تمرين، ولكن تقضي وقتاً قليلاً جداً في الحديث عن تجهيز التمرين. في هذا الجزء، سوف نتحدث ليس فقط عن كيف يتم تجهيز التمرين، ولكن أيضاً عن عددٍ من الاعتبارات فيما يتعلق بتجهيز التمارين.

على الرغم من أن بعض التمارين لا تحتاج إلى تجهيز لأنها تُستخدم للإحماء أو المتعة، إلا أن معظم التمارين لن يكون لها أي قيمة إلا إذا تم تجهيزها. بالنسبة لكثير من التمارين، فإن تجهيز وإجراء التمرين يتداخلان لأن المناقشة جزء من التمرين. وهذا ينطبق على تمارين التغذية الراجعة، وتكملة الجملة، والتمارين الخبراتية، حيث يطلب القائد تجهيز الأسئلة أثناء

إجراء التمرين. بالنسبة لتمرينات أخرى، مثل مشية الثقة أو استكمال مسلك الحبال، فإن التجهيز يحدث عندما يتم التمرين. هناك عدة أسئلة عن التجهيز ينبغي أن يضعها القائد في اعتباره:

1- ما هو الهدف من التجهيز؟

2- ما هو مقدار الوقت المطلوب لعمل التجهيز الكافي؟

3- ما هي طرق التجهيز التي ينبغي استخدامها؟

4- ما هي أنواع أسئلة التجهيز التي ينبغي استخدامها؟

5- ما هو مقدار الوقت المطلوب قضاؤه في مناقشة التمرين الفعلي؟

6- هل ينبغي أن يكون التركيز على المجموعة كلها أم على عضو معين؟

7- متى يتم الإبقاء على التركيز، ومتى يتم تحويله؟

8- هل التمرين يركز على الحاضر أم يركز على الماضي؟ هل عليّ أن أركز على الحاضر أم الماضي؟

أهداف التجهيز Goals of Processing

هناك ثلاثة أهداف ممكنة عند تجهيز أي تمرين. لكل منها تركيزٌ مختلفٌ نوعاً ما:

1- لتحفيز المشاركة والمناقشة عن الموضوعات أو القضايا. وهذا هو الهدف من كل التمارين، حيث يتم استخدام تكملة الجمل والتمارين المكتوبة لجعل الأعضاء يتحدثون عن الموضوعات المختلفة. وفي الغالب، فإن تمارين الحركة، والتمارين الخبراتية، والقراءة الشائعة، والمعضلة الأخلاقية تؤدي إلى مناقشات مفيدة.

■ **مثال** Example

القائد: عندما كنتم تستمعون إلى استجابات الآخرين، ما هو الشيء الذي استثاركم؟

موري: لم أكن أعرف أن الآخرين لديهم نفس المخاوف التي عندي أنا خصوصاً روجرز، فأنت وأنا سواء. فأنت لديك كل أنواع الأفكار التي تدور برأسي.

القائد: سوف نعود إليك مرة أخرى. هل هناك من يريد أن يشارك بأفكاره أو ردود أفعاله؟

روجر: أنا لدي كل أنواع المخاوف، ولم أتحدث عنها من قبل في هذه المجموعة.

2- لتحفيز الأعضاء للتنقيب بشكل عميق في الأفكار والمشاعر. يستخدم القادة في الغالب تمارين الخيال، القراءات الشائعة، والتمارين الإبداعية أنواع أخرى عديدة من التمارين

لجعل الأعضاء على تواصل مع مشاعرهم، والهدف هو مساعدة الأعضاء على المشاركة عند مستوى شخصي عميق.

■ **مثال** Example

القائد: ما الذي أحدثته هذه القراءة في تفكيرك فيما يتعلق بطريقتك في المعيشة؟ هل تعيش الحياة كما لو كانت بروفة للبس فستان؟

بريندا: بالتأكيد جعلتني أقف وأفكر. أنا أعرف أنني لست سعيدة في علاقتي ولم أشعر بالسعادة منذ شهور، لقد كانت عبارات معينة تتحدث كما لو كانت تقصدني أنا.

فرانك: لقد استوقفتني عبارات عديدة. أنا أساير الحياة ولم أبذل جهداً كبيراً في زواجي. فالحياة ليست بروفة للبس فستان

روجر: أنا لدي كل أنواع المخاوف، ولم أتحدث عنها من قبل في هذه المجموعة.



■ **مثال** Example

القائد: أريد منكم التفكير في معنى التمرين. كلٌ منكم قد مثَّل شعوره عن هذه المجموعة، ولم يضع أحد منكم نفسه في وسط المجموعة. ماذا يعني ذلك – حسب فهمكم؟

أليكسس: نحن لا نثق في بعضنا البعض، أو في أي شيء. أعلم أني أخشى من الأحكام التي يصدرها عني الآخرون.

كارليتا: أريد أن تكون هذه خبرة جيدة. إن آخر مجموعة اشتركت فيها كانت عظيمة. هنا، في هذه المجموعة، لا يشارك الكثير. أنا تشاركت، ولكن لا يبدو أن أحداً غيري يريد ذلك.

نينا: (للقائد). هل تعتقد أن هناك خطأً في المجموعة؟

القائد: دعني أقولها بطريقة أخرى ــ كان من المفترض أن تحدث أشياء كثيرة في هذه المجموعة.





مهارات الإرشاد الجمعي: تجهيز التمرين
Group Counseling Skills: Processing An Exercise

الآن، اذهب مرة أخرى إلى الأجزاء 10.1 ,10.2 ,10.3 ,10.4، وانتبه إلى كيف يجهز القائد التمرين لجعل الأعضاء يتعمقون في أنفسهم.

الوقت المطلوب للتجهيز الكافي Time Needed for Adequate Processing

ينبغي أن يتأكد القائد دائماً من أن هناك وقتاً كافياً لتجهيز التدريب للعمق المطلوب. فكثير من التمارين تُصمم لأخذ الأعضاء إلى مستوى عميق وشخصي. لسوء الحظ، فإن كثيراً من قادة المجموعات يفشلون في السماح بالوقت الكافي للتجهيز، حيث يبدؤون التمرين عندما لا يكون هناك وقتٌ كافٍ لمناقشة ردود أفعال الأعضاء، أو ينتقلون إلى نشاط آخر مبكراً. هذان الخطآن يؤديان إلى الإحباط، والارتباك، والسطحية، وانعدام المعنى.

■ **أمثلة** Examples

التجهيز غير الفعال *Ineffective Processing*

القائد: أريد منكم التفكير في حيوان تريد أن تكون أنت هو، إذا كان لك أن تصبح حيواناً في هذا العالم. ما هو هذا الحيوان؟ (الصمت). من الذي يريد أن يبدأ؟

إيرانك: قطة

داني: نمر

ميل: دب أسود كبير

شارون: طائر

القائد: أي تعليق؟

شارون: لقد ذكرني ديف بالتمساح

داني: أنا أتفق معك في هذا. هو ذلك. فهو دائماً يجلس وينتظر.

القائد: أي تعليقات أخرى؟ (صمت). الآن، أريد منكم التفكير في المكان الذي تريدون العيش فيه إذا ما خُيرتم في ذلك.

في هذا المثال، لم يقضِ القائد وقتاً في مناقشة اختيارات الأعضاء قبل التقدم إلى التمرين الثاني. لذا، فإن ما يتم الحصول عليه من هذا التمرين قليل جداً. إن لدى القائد الماهر هدف من إجراء تمارين الخيال عن الحيوانات. إن القائد يقضي بضع دقائق في جعل الأعضاء يتشاركون في سبب اختيارهم حيوان معين وإلى أي مدى يرتبط ذلك بحياتهم. هذا التمرين يمكن أن يؤدي إلى مناقشة قد تستمر الجلسة كلها إذا فهم القائد الهدف منه.



التجهيز الفعال - السماح بوقت كافٍ للاستكشاف العميق
Effective Processing - Allowing enough Time for deeper exploration

القائد: أريد من كلٍ منكم أن يفكر في حيوان يرغب في أن يكون هو إذا ما خُيّر في ذلك. ما هو هذا الحيوان ولماذا؟ (صمت). من يريد أن يبدأ؟

فرانك: قطة

القائد: لماذا؟

فرانك: القطط مستقلة، وترعى نفسها، ولكنها ترعى صاحبها أيضاً

داني: النمر، لأن النمور مخيفة، وسريعة، وجميلة.

شارون: طائر لأنه طليق حر، وهو غير محصور.

القائد: كيف أن هذا الحيوان الذي اخترته يذكرك أو يجعلك على علاقة بشيء ما ترغب فيه؟

شارون: أنا لم أشعر بالحرية حتى الآن في حياتي، وأشعر أنني محصورة صديقي.

القائد: سوف نعود إليك مرة أخرى. دعينا نسمع من الآخرين.

فرانك: كنت أعتقد أن هذا نوع من الغباء في البداية، إلا أنني استيقظت. كنت أريد شخصاً يهتم بي، وصديقتي تتوقع مني أن أهتم بها تماماً. لا عجب، فأنا الآن أستاء منها: أريد أن أتحدث عن هذا الموضوع.

هناك خطأ آخر يقع فيه القادة فيما يتعلق بالوقت وهو جعل التمرين يستغرق وقتاً أكثر من اللازم، ولا يتركون إلا وقتاً قليلاً للتجهيز. على سبيل المثال، فإن المرشد النفسي المدرسي قد يعطي الأعضاء خطأً *15* دقيقة لرسم حيوانات ولا يتبقى سوى *5-7* دقائق فقط للحديث عن هذه الرسومات. في معظم الحالات، فإن معظم الوقت المخصص للتمرين، ينبغي أن يكون لتجهيز التدريب وليس لإجرائه.



طرق التجهيز Ways Of Processing

عند إجراء تمرين وإتمامه، من الممكن تجهيزه بطرق عديدة:

1- الجولات.

2- الثنائيات والثلاثيات.

3- الكتابة.

4- في المجموعة ككل.

5- بأي توليفة من الطرق الأربع السابقة.

إن الجولة طريقة جيدة لبدء التجهيز. يمكن للقائد أن يقول شيئاً ما مثل، "في جملة أو جملتين، ما الذي ظهر لك عن لتمرين؟" أو "هيا نتجول داخل المجموعة ونسمع من كل منكم عما يراه فيما يتعلق بما قرأه".

قد يرغب القائد في استخدام الثنائيات أو الثلاثيات عندما تكون هناك طاقة كثيرة، ويمكن أن يستفيد الأعضاء من مشاركة أفكارهم. إن استخدام الثنائيات والثلاثيات يعطي الجميع الفرصة للحديث. كما يمكن استخدام الكتابة بعد التمارين، حيث لدى الأعضاء الكثير من الأفكار والمشاعر التي يريدون التعبير عنها، ولكنهم لا يتشاركون فيها مع أي شخص آخر. فالتمارين التي تستثير التفكير، والتي تتسم بالانفعالية مثل تمثال الأسرة، أو تمارين الخيال قد تداخل نفسها مع الأنواع الأخرى من التجهيز.

حتى لو تم استخدام الطرق الثلاث الأولى، فإن معظم التجهيز سوف يحدث بين المجموعة كلها. الطرق الثلاثة الأولى المعروضة تعمل في الغالب كطريقة للبدء في التجهيز. متى تم إحماء المجموعة، فمن الممكن أن يستخدم القائد الأسئلة لاستثارة المناقشة، "هل يريد أحد منكم المشاركة بالأفكار والمشاعر؟" أو "ما الذي أثارك؟" أو "دعونا نتحدث عن ردود أفعالكم". كما يمكن للقائد أن يستخدم أيضاً هذه الأسئلة في بداية التجهيز إذا ما شعر بعدم ضرورة الإحماء.

■ **أمثلة** Examples

أتمّ الأعضاء تمريناً، حيث رسموا مخططاً (مخطط للتحليل التفاعلي) لأنفسهم في البيت، والعمل ومع أسرتهم الأصلية.

القائد: هذا النشاط عادة ما يستثير العديد من الأفكار والمشاعر. أولاً، سوف أطلب منكم أن تكونوا أزواجاً، وتتشاركوا في مخططاتكم، والأفكار التي لديكم. دعونا نراكم في ثنائيات (يعطي القائد 5 دقائق للمشاركة). هيا نعود مرة أخرى للمجموعة الكبرى. ماذا تعلمت من هذا التمرين؟ هل رأيتم أي تغييرات ترغبون في أدائها؟

في هذا المثال يستخدم القائد الثنائيات ثم المجموعة ككل لتجهيز التمرين. في المثال التالي، يستخدم القائد الجولة، ثم يفتح المناقشة للمجموعة ككل مع الأسئلة التي سوف تعمّق التركيز.



القائد: (بعد مشاهدة فيلمسينمائي مدته 20 دقيقة).، هيا نقوم بعمل جولة سريعة عن ردود أفعالكم تجاه الفيلم على مقياس من 1-10، حيث إن (10) يشير إلى أن "الفيلم قد جعلك تفكر"، و (1) يشير إلى أنه "لم يكن للفيلم أي تأثير". من يريد أن يبدأ؟

راموس: 10

كلايد: 8

مارلين: 9

بوليت: 8

تراي: 8

القائد: إذاً، الكل يفكر. اعتقد أننا سوف نقضي جلسة شيقة. ما هو أكثر شيء استثارك؟ ما الذي تفكر فيه؟



القائد: (بعد إجراء تمرين يستكشف فيه كل شخص سرعته الشخصية). ما الذي اختبرته عند قيامك بهذا التمرين؟

مونيكا: شعرت بالارتياح حتى طلبت مني الخروج من سرعتي. وهذا لم يكن شيئاً جيداً. فأنا أشعر بالقلق بشأن التعدي على الآخرين.

أنيتاً: وأنا كذلك. أنا قلق بشأن لمس أي شخص آخر.

أنيتاً: لم أهتم، بل أحب ذلك. فأنا حبيس سرعتي.

القائد: هذا أمر شيق، ويمكننا استكشافه. فقد شعر بعضكم بالارتياح للخروج من سرعتهم، ولم يشعر الآخرون بذلك. دعونا نتحدث عن كيف تتعلق خبرتكم بحياتكم وليس فقط التمرين.



أنواع أسئلة التجهيز Kind of Processing Questions

إن القائد الماهر سوف يفكر دائماً في أنواع أسئلة التجهيز التي سوف يطرحها على الأعضاء لأن أسئلته توجه تركيز التجهيز (Kees & Jacobs, 1990). إن هذه الأسئلة يمكن أن تجعل الأعضاء يركزون على التمرين، أو المجموعة، أو القضايا، أو الموضوعات أو على الأفراد. فأسئلة مثل "ماذا حدث؟" "ماذا رسمت؟" و "ما هو الجزء الذي ظهر لك من خلال القراءة؟ "هي أنواع من الأسئلة تجعل الأعضاء يتحدثون عن التمرين. غالباً ما تستخدم هذه الأسئلة في بداية مرحلة التجهيز، ولكن بعض القادة يقعون في خطأ استخدام هذه الأسئلة فقط، وهذا قد يؤدي إلى مجموعة مصطنعة.

إذا أراد القائد أن يجعل الأعضاء يذهبون إلى العمق، فمن الممكن أن يستخدم أيضاً أنواعاً أخرى من الأسئلة مثل الآتي:

- ما هي التبصرات التي حصلت عليها من إجرائك لهذا التدريب؟
- ما هي المشاعر التي استثيرت لديك؟
- كيف يمكنك استخدام هذا التمرين ليساعدك في حياتك؟

يتبقى على القادة التأكد دائماً من أن أسئلتهم تتناغم مع الهدف من التدريب. هناك مشكلة كبيرة يقع فيها القادة وهي طرح الأسئلة التي لا تعزز أي استكشاف عميق —— الأسئلة التي تولد المناقشة عند مستوى 10، 9، بدلاً من المستويات العميقة 8، 7، 6. إن أسئلة التجهيز ينبغي أن تساعد على تعميق المجموعة إلى مستوى عميق، يتحدث جلاس، وبينشوف& Glass Benshoff (1999) عن نموذج لتجهيز أنواع معينة من التدريبات، يؤكد مقالهم على أهمية طرح الأسئلة الصحيحة عند المستويات المختلفة من التجهيز، في ملاحق هذا (المقال)، وضعا أسئلة معينة لتسع مراحل مختلفة قالا أنها هامة في تجهيز التدريب.

الوقت المنقضي في مناقشة التدريب الفعلي

Time Spent Discussing The Actual Exercise

إن على القائد – في الغالب – اتخاذ قرار بشأن طول الفترة الزمنية التي يناقش فيها التمرين الفعلي. على سبيل المثال، إذا ما انخرطت المجموعة في تمرين الخيال، فقد يدع القائد الأعضاء يخبرون عن خيالاتهم، ولكن الهدف الرئيسي من التجهيز هو جعلهم يتحدثون عما يشعرون به. ينطبق هذا الكلام أيضاً على تمرين الحركة حيث يسعى الناس جاهدين للوصول إلى أهدافهم. فالتجهيز في البداية على مشاعرهم عندما كان عليهم أن يسعوا جاهدين، ولكن قد يريد القائد أن يركز المناقشة سريعاً على الكفاحات في حياتهم وليس الكفاح في هذا التدريب. إن من السهل السماح للأعضاء بالمشاركة عند المستوى السطحي عن التمرين نفسه، ومن ثم لا يحصلون على الفائدة العظمى من التمرين. فكثير من القادة يقعون في خطأ جعل الأعضاء يتحدثون فقط عن التمرين ولا يحاولون أخذ المناقشة إلى مستوى أعمق، له معنى. يمكن للقادة إزالة الخطأ بأن يسألوا أسئلة جيدة، ومثيرة للتفكير، وتستثير المشاعر والانفعالات لدى الأعضاء.

■ **أمثلة** Examples

أتمّ القائد تمرين حركة، حيث طلب من الأعضاء تكوين دائرة، وأن يمسكوا أيديهم. ثم طلب القائد من الأعضاء اختيار بقعة في الحجرة، يحاولون شد بقية المجموعة إليها والهدف من هذا

التمرين هو رؤية كيف يكون الأعضاء المصممون والمثابرون، ورؤية كيف يحاولون الحصول على ما يريدونه.

القائد: كيف وجدتم هذا؟ ماذا حدث؟

جوسي: لقد كان صعباً. لقد دخلت فعلاً في هذا التمرين. ساندي، ينبغي أن ترى ما كان يرتسم على وجهك وأنت تحاول الفرار من المجموعة.

ساندي: ياه، لقد اندهشت من قوتك يا جوسي. كل ما كنت أفكر فيه هو كيف أحرر نفسي من قبضتك.

دونالد: لم أكن أعرف أن البنات يستطعن الشد بهذه القوة التي كنت عليها.....

من الواضح أن المناقشة حوارية، فلم يحدث أي تعلم، لأن الأعضاء يتناقشن عن أفعالهن أثناء التمرين نفسه. هذا مقبول لأول دقيقتين، ولكن لكي يتم تجهيز التمرين بفعالية بحيث يتعلم الأعضاء منه، وتطبيق هذا التعلم على حياتهم، يحتاج القائد أن يسأل بعض الأسئلة الإضافية مثل "فكر لمدة دقيقة ماذا يعني هذا التمرين بالنسبة لك. ماذا تعلمت من هذا التمرين بحيث يمكن تطبيقه على مواقفك الحياتية الحالية؟" يمكن أن يقول القائد أيضاً "هل لهذا التمرين أي معنى بالنسبة لك بلغة حياتك خارج هذه المجموعة؟" إن المناقشة الجماعية التي تتبع هذه الملقنات التي يقدمها القائد قد تبدو كالآتي:

أنجي: نعم، أعتقد أنني تعلمت شيئاً ما. الشيء الذي ظهر لي من هذا التمرين هو أنني أميل إلى الخوف من المنافسة. فأنا أتجنب دائماً فرص المنافسة، وبالتالي أعتقد أنه تفوتني العديد من الخبرات المكافئة.

دونالد: هذا شيء شيق يا أنجي. أنا أشعر العكس تماماً، حيث أنني دائماً أدخل في منافسة، وأجد من الصعوبة أن أعيش بدون مقارنة نفسي بالآخرين - غالباً ما أفقد المال الكثير عندما أدخل في لعبة المنافسة.

في هذا الحوار، يطبق أعضاء المجموعة ردود أفعالهم على حياتهم، ويعمل التمرين كمثير للأفكار. ضع في اعتبارك أن التمرين يستثير فقط ردود أفعال الأعضاء في العادة. إن عبارات القائد التوجيهية هي التي تجعل الأعضاء في الغالب يحولون الخبرة إلى خبرة شخصية.



هذه المجموعة قد أنهت في التو تمريناً للخيال، ينطوي على جعل الأعضاء يتصورون أنفسهم في رحلة لرؤية رجل شيخ حكيم.

التجهيز غير الفعال Ineffective Processing

القائد: كيف رأيتم زيارتكم للرجل الحكيم؟

جيري: لقد كان للرجل الحكيم لحية رمادية طويلة.

تيد: أما الرجل الحكيم الذي تصورته، فقد كان يرتدي ثوباً طويلاً ويحمل في يده عصا.

كريستينا: عندما التقينا، تعانقنا.

جانيت: هذا الرجل الحكيم كان سيدة، ولم تقل لي ولا كلمة، ولكني أعلم أنها كانت سعيدة عندما رأتني لأنها ابتسمت.

القائد: ما الذي حدث أيضاً عندما رأيتم الرجل الحكيم أو المرأة الحكيمة؟

جوي: لقد خفت. لقد اعتقدت أنه كان يبحث عني طويلاً.

تامي: شعور طيب. لقد كان مسروراً للقائي، وكنت أتمنى أن أبقى معه لفترة أطول.

القائد: هل قدم الرجل الحكيم/ المرأة الحكيمة أي إجابة عن أسئلتكم؟

تيد: نعم

جانيت: ابتسمت فقط عندما سألتها سؤالاً.

القائد: ماذا عندما أردت المغادرة؟ ما هو شعوركم آنذاك؟

من الممكن أن تستمر المناقشة على هذا النحو طوال الجلسة، حيث يعيد الأعضاء مرة أخرى ما كانوا يفكرون فيه، وما كانوا يتخيلونه أثناء التمرين. هذه المناقشة تظل عند المستوى السطحي، ولا يحدث أي تعلم له أهمية، ولا يطبّق الأعضاء التمرين على حياتهم.



التجهيز الفعال Effective Processing

القائد: هل تتعلق أي من أفكارك، أو مشاعرك، أو تخيلاتك التي كانت لديك عندما ذهبت لرؤية الرجل الحكيم – بطريقة أو بأخرى – بحياتك الشخصية؟

كريستينا: نعم، فإن الذهاب لرؤية الرجل الحكيم بمثابة الذهاب لرؤية جدي. فأنا دائماً مسرورة لرؤيته، ودائماً أعانقه.

جوي: لقد كنت خائفة عندما صعدت الجبل، كنت أخشى ألا يُسر عندما يراني، أو قد لا يكون لديه وقت ليجلس معي. هذا ما أشعر به أحياناً وأنا في البيت. أنا لدي أربعة أخوة وأخوات، وأشعر كما لو أن أبي وأمي ليس لديهما وقت يقضيانه معي.

القائد: هذا أمر قد نتحدث عنه لمدة دقيقة. هذا أمر قد يبدو هاماً.

تيد: يبدو كما لو أن الرجل الحكيم كان يقول لي ألا أقلق بشأن المدرسة والبيت كثيراً. أحياناً ينتابني القلق على هذه الأشياء، وهذا يجعلني حزيناً.

القائد: لم أعتقد أبداً أنك قلق بشأن حياتك المنزلية، هل تحب أن تتحدث في ذلك؟

تيد: نعم، أود ذلك.

القائد: حسناً سوف نفعل ذلك قبل أن تنتهي الجلسة. أود أن أحصل على مزيد من التعليقات عن خبرة رؤية الرجل الحكيم. جانيت؟

جانيت: عندما سألت المرأة الحكيمة سؤالي، تبسمت. ثم أدركت أن الإجابة عندي أنا بداخلي، ولا ينبغي أن أعتمد دائماً على الناس في اتخاذ القرارات التي تخصني.

القائد: هل هناك أي دلالة، أو أهمية للتغيير الرجل إلى سيدة؟

في هذا التجهيز، يربط الأعضاء ما يحدث بطريقة شخصية. إن هذا التمرين يفتح الطريق للمناقشة ويسمح للأعضاء بمشاركة أفكارهم ومشاعرهم بالإضافة إلى سماع ردود أفعال الآخرين. نظراً لأن تجهيز التمرين قد جعل الأعضاء يتشاركون في المعلومات الشخصية، فقد ظهرت هموم عديدة. قد يختار القائد الآن التركيز بشكل مُكثف على هموم تيد أو جوي.



التركيز على عضو واحد أو المجموعة كلها

Focusing On One Member Or On The Entine Group

عند تجهيز التمرين لمجموعات الدعم، والعلاج النفسي، ومجموعات التطورالشخصي، فإن على القائد أحياناً أن يقرر ما إذا كان التركيز سيذهب على شخص واحد أم على المجموعة كلها. من الأفضل عادة في بداية مرحلة التجهيز السماع من كل الأعضاء الذين يحبون المشاركة لكي يحصلوا على معنى مما يحدث مع الأعضاء. وهذا قد يحدث من خلال استخدام الجولات، أو يطلب بعض التعليقات عن ردود أفعال الأعضاء تجاه التمرين. إذا كان هناك أعضاء يرغبون في العمل في شيء ما، فإن على القائد أن يقرر ما إذا كان التركيز على شخص واحد سيكون أفضل من الاستمرار في المناقشة مع المجموعة كلها. والسيناريو الأخير مثال جيد للقائد الذي يقرر ما إذا كان سيذهب مع المناقشة الجماعية أو التركيز الفردي على تيد أو جوي

من الصعب تقديم خطوط إرشادية خاصة عن الوقت الذي ينبغي على القائد فيه أن يركز

على الأعضاء. ففي المجموعة التطورية، قد لا تريد أن تبقي التركيز طويلاً على فرد واحد. إذا كانت المجموعة عبارة عن مجموعة دعم، أو علاج نفسي، فمن المفيد في الغالب إبقاء التركيز على شخص واحد لمدة 10-20 دقيقة، خصوصاً إذا كان هذا الشخص يرغب في العمل عند مستوى شخصي عميق (6 أو أقل علي خريطة العمق).

■ **أمثلة** Examples

في هذا المثال، يركز القائد على شخص واحد لفترة من الزمن.

القائد: أثناء استماعكم لاستجابات الآخرين، ما هو أكثر شيء أحدث لكم استثارة؟

موريك لم أدرك أن لدى الآخرين نفس المخاوف التي كانت عندي خصوصاً روجر، فأنا وأنت سواء. فأنت لديك نفس الأفكار التي تدور برأسي.

القائد: سوف نعود إليك خلال دقيقة. هل يوجد من يرغب في المشاركة بردود أفعاله؟

الآخرون: ....

القائد: موري، هل ترغبين في العمل لتتخلصي من هذه المخاوف؟

موري: بالتأكيد، حيث إن هذه المخاوف تمنعني من أداء كل أنواع الأشياء قد يكون أكبر مخاوفي هو ......



باستخدام نفس المثال، يختار القائد أن يركز عن موضوع وليس عن شخص واحد.

القائد: هيا نأخذ موضوع المخاوف. كيف يؤثر الخوف على حياتك؟

موري: خوفي يمنعني من القيام بكل أنواع الأشياء. أعتقد أن أكبر مخاوفي هو الخوف من الوقوع في الأخطاء أثناء العمل. في أحد الأيام، مررت بموقف.......

القائد: (بصوت دافئ). موري، دعيني أقاطعك. أود أن نتحدث في البداية عن مخاوفنا بوجه عام وكيف تؤثر علينا، ثم تدخل إلى المواقف الخاصة التي حدثت مؤخراً. هل يوجد من يريد أن يعلق على مخاوفه؟

روجر: خوفي يرتبط بالسيدات، وما يفكرون فيه. أنا لا أقلق من مرافقة الرجال.

ستيفاني: هذا شيء مشوق. لا تتعلق مخاوفي بالآخرين، بل بنفسي؛ فأنا أخاف من الفشل في الأشياء الجديدة، لذلك لا أجرِّب العديد من الأشياء الجديدة.



الإبقاء على التركيز وتحويله Holding And Shifting The Focus

هناك خطأ يقع فيه دائماً قادة المجموعات عديموا الخبرة عند تجهيز تمرين ما، وهو جعل المجموعة تركز لفترة أطول من اللازم على أول شخص يتحدث. إن من الأفضل للقائد عادة أن يعطي كل أو معظم الأعضاء الفرصة للتحدث قبل الإبقاء على التركيز على أي شخص أو قضية. ينبغي أن تولد التدريبات الطاقة والاهتمام بين كل الأعضاء. إن التركيز على عضو واحد قبل الأوان قد ينتج عنه فقدان اهتمام وانتباه الآخرين الذين لم يحصلوا على فرصة التفاعل مع التدريب. أيضاً، انتبه إلى أول شخص يتكلم قد يتحدث من قبيل القلق، أو الحاجة إلى الانتباه، أو الرغبة في إسعاد المدرب. لذا، فإن استجابة هذا العضو قد لا تكون دليلاً على هذه الحاجات وليس انعكاساً لمشاعر خالصة عن القضية.

■ **أمثلة** Examples

التجهيز غير الفعال Ineffective Processing

القائد: (بعد تمرين تكملة الجملة). من الذي يتشارك في إجابة مع المجموعة؟

تود: (يبدو شغوفاً للاستجابة). أنا. بالنسبة للسؤال الذي يتعلق بأفكاري عن الطلاق، فإني قد فكرت في ردود الفعل المختلفة الصادرة عن الناس. لقد كان عمي مكتئباً لعدة أشهر، ولم يترك بيته إلا للذهاب إلى العمل. ومع ذلك، فإن عمي الآخر كان أكثر سعادة لأنه يعيش الحياة كما لو أن شيئاً لم يحدث؛ حسب ظنك، ما الفرق بينهما؟

القائد: لا أعرف. ما الفرق حسب ظنك أنت؟

تود: (بصوت روائي). حسناً، الفرق يكمن في طول الوقت الذي تزوج فيه كل منهما، أو الحقيقة أن أحدهما قد طلّق مرة قبل ذلك. فقد أخبرني ....

في هذا المثال، كان تود هو أول من تكلم، ولم تكن استجابته تتعلق بالمجموعة؟، حيث إن صوته يشير إلى أنه لا يتكلم بشكل استبطاني عما بداخله، ولكن بشكل قصصي. إن القائد يقع في خطأ الاستمرار في التركيز عليه بدلاً من إستثارة الطاقة المتولدة من تكملة الجمل.



التجهيز الفعال Effective Processing

القائد: من الذي يتشارك في إجابة مع المجموعة؟

تود: (يبدو شغوفاً للاستجابة). أنا. بالنسبة للسؤال الذي يتعلق بأفكاري عن الطلاق، فإني قد فكرت في ردود الفعل المختلفة الصادرة عن الناس. لقد كان عمي مكتئباً لعدة

أشهر، ولم يترك بيته إلا للذهاب إلى العمل. ومع ذلك، فإن عمي الآخر كان أكثر سعادة لأنه يعيش الحياة كما لو أن شيئاً لم يحدث حسب ظنك، ما الفرق بينهما؟

القائد: أنا لست متأكداً فيما يتعلق بحالتهما يا تود. إذا كنت مهتماً باستكشاف ذلك، من الممكن أن تتحدث في ذلك أنا وأنت بعد أن تنقضي المجموعة. ومع ذلك، الآن أريد من الآخرين المشاركة بإجاباتهم مع المجموعة.

تيم: بالنسبة لرقم (1)، قلت أن الطلاق لا يعني دائماً الفشل.

القائد: كيف أجاب الآخرون على السؤال رقم (1)؟

دوريس: (تبكي). أرى أنه فشل، لم أكن أرغب أن أربي أولادي بهذه الخبرة، وهدم المنزل تنتحب)، أنا لا أعرف لماذا حدث هذا، وما الخطأ الذي وقعت فيه.

القائد: دوريس، أنا أعلم أنك تلومين نفسك، ولكن من خلال ما ذكرتيه لنا، فإن لدى زوجك مشكلة خطيرة تتمثل في تعاطي المخدرات. أريد أن نركز على دوريس، ولكن أريد منكم التفكير في قضية الفشل هذه (بصوت دافئ). دوريس، أريدك أن تنظري إلينا، وتخبرينا بكل أمانة ما الذي كنت تفعلينه لحماية هذا الزواج، مع وجود مشكلة تعاطي المخدرات لدى زوجك.

في هذا المثال، يختار القائد ألا يركز على تود، على الرغم من وجود بعض الطاقة. فكثير من القادة المبتدئين يشعرون بالارتياح من أن شخصاً يتحدث ومن ثم فإنهم يركزون على أول شخص يتكلم بدلاً من إعطاء الفرصة للتعليق بإيجاز. أيضاً، يدرك القائد أن من الخطأ إبقاء التركيز على تود لأن الهدف من التدريب هو جعل الأعضاء يتحدثون بشكل شخصي عن الطلاق. ومن خلال تحويل التركيز عن تود، فإن القائد يسمح لدوريس بمشاركة مشاعرها العميقة.



التدريبات المتمركزة حول الحاضر أو المتمركزة حول الماضي

Present - Centered Or Past - Centered Exercises

على الرغم من أن معظم التمارين تركز على الحاضر، فإن الكثير منها مصمم لجعل الأعضاء يتأملون في ماضيهم. فقد يُطلب من الأعضاء رسم البيوت التي كانوا يعيشون فيها وهم صغار، أو يصفون مشاعرهم وهم في سن العاشرة، هناك تمرين قوي يركز على الماضي وهو يجعل الأعضاء يستحضرون صوراً من الطفولة.

ليس هناك صواب أو خطأ بشأن أين تركز التمارين. فنحن نشعر بأنه في معظم الحالات، التركيز في الحاضر عن الماضي أكثر إنتاجية من مجرد التركيز على الماضي، والسبب في ذلك هو أن أعضاء المجموعة لا يستطيعون تغيير ماضيهم، ولكن يمكنهم تغيير الكيفية التي يؤثر بها الماضي عليهم. إن من الأفضل التركيز على الماضي للحصول على القضايا المؤلمة المخبأة العديدة، ولكن من المهم عادة إحضار المناقشة إلى الحاضر. الأسئلة التالية يمكن أن تساعد في ذلك:

- كيف ترى أن ماضيك يؤثر على حاضرك؟
- كيف يمكن أن تتعلم من النظر إلى هذه العلاقات الماضية؟
- إن من المهم النظر إلى الكيفية التي تؤثر بها خبراتنا الماضية على حياتنا الحالية. ماذا تعلمت؟
- هل هذا يستثير أعمالاً لم تنتهِ قد تريد العمل فيها؟
- ما هي المشاعر التي لديك من الطفولة تريد أن تتحدث عنها؟

كيف يفكر القائد دائماً في كيفية مساعدة الأعضاء في الحاضر حتى عندما يجري تمريناً يتمركز حول الماضي. نحن نؤكد على هذه النقطة عن التمارين المتمركزة حول الماضي لأننا رأينا كثيراً من قادة المجموعات يركزون على الماضي، ولا يجعلون الأعضاء يفكرون فيما يحتاجون إلى القيام به في الحاضر لتغيير مشاعرهم أو أفكارهم. في الغالب، يجهز القادة التمارين المتمركزة حول الماضي بأن يجعلوا الأعضاء يصفون فقط خبرات الماضي، وهذا يجعل الأعضاء يتأملون أو يروون قصص الطفولة القديمة، ولكن لا يساعد الأعضاء في مخاطبة القضايا التي تزعجهم في الوقت الحاضر عن ماضيهم.

■ **أمثلة** Examples

التجهيز غير الفعال Ineffective Processing

القائد: الآن، وقد رسمتم البيت الذي عِشتم فيه وأنتم صغار، ما الذي يقدمه لكم؟

كيم: جعلني أفكر في كل المرات التي كان أبي فيها سكراناً، ويصيح، ويصرخ في وجهي دون أي سبب.

سيندي: لقد شعرت بالحزن لأن والديّ قد باعا هذا البيت منذ عامين. لقد كنت أحب ذلك البيت، ولي فيه ذكريات جميلة. لقد كنت أحب جيراني - وكان لي أصدقاء كثيرون ألعب معهم.

سوني: لقد كنت أريد دائماً بيتاً أكبر، حيث كنا ننام نحن الأربعة في حجرة واحدة. ما زلت أستاء من ذلك! أحمل بعض الذكريات الجميلة عندما كان جدي يزورنا - فقد كان يحب الموسيقى، لذلك كان يجعلنا نعزف الموسيقى.

القائد: ما نوع الموسيقى التي كنتم تعزفونها؟

سوني: كل الأنواع. ذات مرة ....



التجهيز الفعال Effective Processing

القائد: الآن، وقد رسمتم البيت الذي عِشتم فيه وأنتم صغار، ما الذي يقدمه لكم؟

كيم: جعلني أفكر في كل المرات التي كان أبي فيها سكراناً، ويصيح، ويصرخ في وجهي دون أي سبب.

سيندي: لقد شعرت بالحزن لأن والديّ قد باعا هذا البيت منذ عامين. لقد كنت أحب ذلك البيت، ولي فيه ذكريات جميلة. لقد كنت أحب جيراني - وكان لي أصدقاء كثيرون ألعب معهم.

سوني: لقد كنت أريد دائماً بيتاً أكبر، حيث كنا ننام نحن الأربعة في حجرة واحدة. ما زلت أستاء من ذلك! أحمل بعض الذكريات الجميلة عندما كان جدي يزورنا - فقد كان يحب الموسيقى، لذلك كن يجعلنا نعزف الموسيقى.

القائد: دعينا نعود إلى الحاضر، وأسألك أن تفكري فيما قلتيه أو شعرتِ به، ودعينا نتحدث عن المشاعر التي لديك نتيجة لهذه الطفولة.

كيم: مثل ماذا؟

القائد: على سبيل المثال، يا كيم، ما هو تأثير صراخ والدك عليك الآن؟ أو بالنسبة لسيندي - أي مشاعر عن بيع والديك البيت؟

سيندي: أنت تعرف أني حزينة للغاية. أرى أنني لا أحتفل بعيد الميلاد بسبب هذا الحزن.

القائد: دعينا نسمع من الآخرين ثم نعود إليك، ونتحدث أكثر عن ذلك (سيندي تهز رأسها بالموافقة).

كيم: سوف أخبرك عما فعله هذا الصراخ - لقد جعلني أتذلل عندما يرفع أي شخص صوته في وجهي. أن أعرف أن زوجي أحياناً يزعق بصوت مرتفع، وأنا أنزوي، وهذا يجعلنا نتعارك معاً في مناسبات عديدة.



التعليقات الختامية Concluding Comments

هذا يختتم مناقشتنا عن التمارين. نحن نتمنى أن هذا الفصل - مع الفصل العاشر "التمارين" - قد أعطاك فهماً جيداً عن أنواع التمارين، متى تستخدمها، كيف تقدمها، وكيف تجريها وتجهزها. خلال هذا الفصل، أشرنا إلى عدد من الأخطاء الشائعة التي يقع فيها القادة عند استخدام التمارين. فيما يلي مراجعة لبعض النقاط الرئيسية التي ينبغي وضعها في الاعتبار عند استخدام التمرين في مجموعتك:

- تخير نوع التمرين الأفضل لما تحاول تحقيقه.
- تأكد من أن التمرين له صلة باحتياجات الأعضاء والهدف من المجموعة.
- تأكد من إعطاء التعليمات بشكل واضح.
- حاول توضيح أي تشوش قبل البدء الفعلي في التمرين.
- اجعل التوجيهات قصيرة وبسيطة.
- تأكد من توفر المواد للأعضاء قبل تقديم التمرين.
- ضع الأوراق أو تكملة الجملة على وجهها قبل البدء لتجنب التشتت.
- عموماً، اجعل الأعضاء يقفون، ويأخذون أماكنهم قبل تقديم التوجيهات لتمارين الحركة.
- قدّم التوجيهات التي تشتمل على معلومات كافية لإكمال التمرين بنجاح.
- اسمح للأعضاء بعدم المشاركة.
- وضح الهدف من التمرين قبل البدء فيه.
- اذكر الفترة الزمنية التي سوف يستغرقها التمرين.
- تذكر أن التمارين وسيلة وليست غاية. والتعلم يأتي من خلال التجهيز.
- افتتح مناقشات التجهيز بأسئلة مثيرة للتفكير، وذات نهاية مفتوحة.
- عند تجهيز أي تمرين، اجعل له صلة بحياة أعضاء المجموعة.
- لا تستخدم التمارين وراء بعضها البعض دون التجهيز الكافي لكل منها.

■ الأنشطة Activities

1- فكر في ثلاثة تمارين لم تقم بإجرائها من قبل. اكتب كيف ستقدمها، وتجريها، وتجهزها.

2- فكر في مجموعات أو فصول تم فيها استخدام التمارين لتيسير المناقشة. فكر في فعالية القائد عند تقديم وإجراء، وتجهيز التمارين. هذا النشاط مفيد خصوصاً عندما تختار القادة الذين لم يؤدوا بشكل جيد في تقديم، وإجراء، وتجهيز التمارين.

مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills

1- شاهد الأجزاء 5.3، وانظر كيف قدّم القائد، وأجرى، وجهز الجولات، وتمارين تكملة الجملة.

2- شاهد الجزء 7.1، وانظر كيف قدّم القائد ، وأجرى وجهز التمرين عن الغضب باستخدام الفتيلات.

3- شاهد الجزء 8.7 وانظر كيف قدّم القائد، وأجرى، وجهز التمرين باستخدام الحركة لجعل الأعضاء الهادئين يتحدثون. لماذا هذا التمرين الحركي ذو قيمة، مع العلم أن لدى القائد ثلاثة أعضاء هادئين، ومترددين؟

4- شاهد الجزء 4.3، وانظر كيف قدّم القائد، وأجرى، وجهز تمرين الجولة البسيطة فيما يتعلق بالأعمال التي لم تنته؟

أ- ما هي المهارات التي استخدمها القائد أثناء مرحلة التجهيز؟

ب- ماذا فعل القائد ليجعل الأعضاء يذهبون إلى العمق؟

الفصل الثاني عشر 12

قيادة المجموعة في المرحلة الوسطى



إن أكثر مراحل المجموعة أهمية هي المرحلة الوسطى أو مرحلة العمل لأنها هي المرحلة التي ينبغي أن يعمل فيها الأعضاء، ويتعلمون، ويحصلون على الحد الأقصى من الفوائد من انضمامهم للمجموعة. ففي المرحلة الوسطى، يناقش الأعضاء المشكلات أو المهام، ويتشاركون فيها، ويعملون عليها. إن محور تركيز هذا الفصل ينصب على المجموعات التي تلتقي لعدة جلسات، ومع ذلك، فإن المعلومات قد تكون أيضاً مفيدة للمجموعات التي لا تلتقي إلا مرة واحدة أو مرتين، لأن هذه المجموعات سيكون فيها أيضاً المرحلة الوسطى.

ففي هذا الفصل، سوف نتحدث عن مهام التخطيط والتقييم التي يواجهها القادة أثناء مرحلة العمل بالإضافة إلى بعض الأساليب والأنشطة القيادية الضرورية التي يمكن أن تكون مفيدة، كما نقدم ملخصات لتغطية الموضوعات الشائعة، ونناقش الأخطاء التي غالباً ما يقع فيها القادة أثناء الجلسات الوسطى، ونعرض الاستراتيجيات المفيدة لأنواع معينة من المجموعات. وفي الفصلين التاليين، سوف نستمر في مناقشة قيادة الجلسات الوسطى، مع التركيز على استخدام نظريات الإرشاد النفسي وإجراء الإرشاد النفسي والعلاج النفسي في المجموعات.

التخطيط والتقييم Palnning and Assessment

أثناء المرحلة الوسطى، لابد أن يقرر القائد مقدار التخطيط المطلوب بناءً على الهدف من المجموعة، والشخصيات، واحتياجات الأعضاء، ومستويات الثقة، والاهتمام، والالتزام. يخطط بعض القادة لسلسلة الجلسات كلها قبل البدء في المجموعة، ويفشلون في تعديل هذه الخطط وفقاً لتطور المجموعة. إن من المهم إدراك أن خطط الجلسات يعبّر عنها بشكل جيد مسبقاً، أو أن الجلسات من المجموعة التي سارت معك بشكل جيد الشهر الماضي قد تسير بشكل جيد أيضاً في الموقف الحالي.

تقييم الفوائد Assessing The Benefits

قد يرغب القائد من آن لآخر أثناء المرحلة الوسطى في أن يقيّم قيمة المجموعة لأعضائها، ويقوم بعمل التكيفات إذا لم تكن المجموعة تستفيد بالفعل. لكي يقيّم القائد الفوائد التي يحصل عليها أعضاء المجموعة، فمن الممكن أن يستخدم أياً من الأنشطة التالية:

- قم بإجراء حلقة 1-10 عن مدى فعالية المجموعة. يمكن أن يتابع القائد بمناقشة التقديرات.
- قم بإجراء جولة تعليق، يسأل فيها القائد كل عضو أن يعلّق على قيمة المجموعة.
- قم باستهلال مناقشة عن قيمة المجموعة بأن تقول شيئاً ما مثل "خلال النصف ساعة

القادمة، أريد منكم التعليق على مدى فائدة المجموعة بالنسبة لكم". وهذا يختلف عن الجولة في أنه ليس بالضرورة أن يعلق الجميع، وأن المناقشة سوف تكون غزيرة ومكثفة.

- اجعل الأعضاء يراجعون كل موضوع تمت مناقشته. إن جعل الأعضاء يعلقون على ما ظهر لهم يساعد القائد على تقييم فعالية الخبرة الجمعية. إذا ما فشل الأعضاء في تذكر النقاط الرئيسية، أو إذا لم يكن لديهم ما يقولونه، فإن هذا دليل على أن المجموعة لم تكن بالفائدة التي خطط لها.
- اطلب من الأعضاء الكتابة لمدة 5-10 دقائق عما اكتسبوه من المجموعة إلى الآن، قد تشتمل الأسئلة المحفزة على الآتي:
  - كيف تجد هذه المجموعة مُعينة لك؟
  - ما هي أكثر الأنشطة فائدة لك؟
  - ما هي الأشياء التي لا تحبها في المجموعة؟
  - ما هو الشيء الذي ترى أنه جعل المجموعة أفضل بالنسبة لك؟
- يمكن أن يجعل القادة الأعضاء يكتبون في نهاية الجلسة، ويتركون ما يكتبون أو قد يعطي القادة واجبات مُشروعات خارج المجموعة، يحضرها الأعضاء معهم في المقابلة التالية، أو قد يرسلونها عبر البريد.

فمن خلال الانخراط في أحد الأنشطة السالفة، ينبغي أن يكون لدى القائد فهمٌ أفضل عن الكيفية التي يشعر بها الأعضاء عن فائدة المجموعة بالنسبة لهم، وهذا بدوره سوف يساعد في تحسين الجلسات اللاحقة. على الرغم من أنها مسؤولية القائد محاولة جعل المجموعة خبرة ذات معنى للجميع، فإن من الأهمية تذكر أن هذا ليس ممكناً دائماً. قد يفتقد بعض الأفراد إلى الموارد الشخصية مثل مدى الانتباه، أو مهارات التواصل، ليستفيدوا من أنواع معينة من المجموعات، بالمثل، لا ينبغي أن يكون القائد مغموراً، أو يشعر بأنه في موقف دفاعي إذا ما كان لدى الأعضاء انتقادات متعددة. إن من الأهمية أن يتذكر القادة أن ليس كل الأعضاء يحبون كل ما يحدث في المجموعة.

تقييم اهتمام الأعضاء والتزامهم

Assessing Member's Interest And Commitment

أثناء المرحلة الوسطى، ينبغي على القادة أيضاً تقييم مستويات اهتمام الأعضاء والتزامهم. ولكي يتم تقييم مستويات اهتمام الأعضاء والتزامهم، يلاحظ القادة تكرار الغيابات والوصول

المتأخر، وهذا غالباً ما يكون أحد المؤشرات. أيضاً، يلاحظ القائد الطاقة خلال الجلسة، حيث يبحث القائد عن أنماط عدم الاهتمام خلال فترة جلستين أو ثلاث، وليس في جلسة واحدة، لأن الضغوط الخارجية والهموم الخارجية يمكن أن تؤثر بسهولة على مستوى التزام العضو لأي جلسة معينة.

عندما يظهر انحصارٌ في اهتمام العضو، قد يريد القائد في البداية تقييم ما إذا كان فَقْدُ الاهتمام ينطبق على الجميع أم على قلةٍ من الأعضاء. فعندما يتبين أن قلة من الأعضاء هم الذين فقدوا الاهتمام، فقد يريد القائد أن يفهم السبب في ذلك. فقد تكون مستويات الاهتمام لدى الأعضاء منخفضة منذ البداية لأنهم مُجبرون على الانضمام للمجموعة. قد لا يكون الأعضاء ملتزمين أيضاً بالمجموعة لأنهم لم يجدوا المحتوى مشوقاً، ولم يشعروا بأن حاجاتهم يتم إشباعها، ولم يكونوا على استعدادٍ لإحداث تغيرات في حياتهم. بغض النظر عن السبب، فإن القائد قد يريد علاج الموقف، ومن الممكن أن يتم ذلك من خلال استخدام أحد الخيارات التالية:

- قرر أن المجموعة قد خدمت هدفها، وأنهى المجموعة.
- غيِّر شكل المجموعة لتوليد اهتمام وإلتزام جديد.
- أعرض القضية للمناقشة في المجموعة.

إذا ما فقد قليل من الأعضاء الاهتمام، يمكن للقائد عمل الآتي:

- يعرض القضية على المجموعة كلها، مع الوضع في الاعتبار أن هناك فروقاً في الرأي. ربما تكون المناقشة مفيدة في توضيح الهدف من المجموعة، وفي كشف النقاب عن سبب عدم اهتمام بعض الأعضاء. بناءً على ما يُقال، قد يكون القائد قادراً / غير قادر على إحداث تغيرات تزيد من اهتمام الأعضاء.
- يلتقي مع أولئك الذين يبدو اهتمامهم منخفضاً، ويتحدث إليهم عن كيفية زيادة مشاركتهم في المجموعة. إذا لم يعد هؤلاء الأعضاء ملتزمين بالمجموعة، قد يطلب منهم القائد عدم العودة مرة أخرى إلى المجموعة. إلا أن هذا الخيار لا ينبغي أن يُستخدم كثيراً، ولكن ينبغي وضعه في الاعتبار، لأنه لا يمكن أن تستمر المجموعة بشكلٍ جيد عندما يفتقد بعض أعضائها إلى الالتزام بالهدف منها.
- يُعطى الأعضاء الإذن بعدم حضور المجموعة، وهذا يمكن أن يحدث بطريقتين:

1- يذكر أن البعض قد يريدون عدم الحضور، وهذا هو الوقت المناسب لذلك، 2- يقوم بعمل جلسة ختامية للمجموعة الحالية، ويجعل الأعضاء يعرفون أن من حقهم الانضمام إلى مجموعة أخرى سوف تبدأ في الحال.

تقييم مشاركة كل عضو Assessing Each Membelis Participation

أثناء الجلسات الوسطى لأي مجموعة، قد يريد القائد التفكير في تكرار أسلوب مشاركة كل عضو، على الرغم من عدم وجود طريقة "صحيحة" للمشاركة في المجموعة، فإن المشاركة النشطة اللفظية هي الأفضل عادة لمعظم الأعضاء أكثر من مجرد الملاحظة أو التعليق من آن لآخر. كقاعدة، من المرغوب فيه محاولة جعل الأعضاء الهادئين يتشاركون بأفكارهم ومشاعرهم، على أمل أن يشعروا بالارتياح لمشاركتهم في المجموعة. هناك أوقات يكون فيها إرغام الأعضاء على المشاركة أكثر غير ممكنة وغير مرغوب فيها.

هناك مشكلة تتعلق بمشاركة العضو، تظهر عندما يشعر القائد بأن الأعضاء يقومون بعمل تعليقات سطحية فقط. ولكي يغير القائد مستوى المشاركة، فقد يستخدم العديد من المهارات والأساليب:

- يمكنه تغيير صوته بحيث يعكس نبرة هادئة ومدروسة، ويشير إلى مزاج جاد وهذا يؤدي إلى أن يستجيب له الأعضاء بشكل أكثر جدية.
- يمكن أن يذكر ملاحظاته عما يحدث، ويقترح تغيير مستوى المشاركة، يمكن أن يستخدم خريطة العمق كأداة بصرية، موضحاً أن المجموعة لن تذهب إلى ما دون 7 مع أي مناقشة.
- يمكن أن يتحوّل إلى تمرين أو النشاط الذي يستطيع أن يولد مزيداً من المناقشات الجادة.
- يمكن أن يتحوّل إلى موضوع يُولد مزيداً من المناقشات الشخصية.

تقييم مستوى الثقة لدى الأعضاء وترابط المجموعة

Assessing Member's Trust Level and Group Cohesion

أثناء مرحلة العمل، يحتاج القائد إلى أن يكون على وعيٍ بمستوى الثقة التي يشعر بها الأعضاء، عندما لا يُولي القائد اهتماماً بالنمو المستمر للثقة، فإن هذا قد يجعل الأعضاء يشعرون بعدم الارتياح في المجموعة. إذا وجد القائد نفسه في موقف يكون فيه مستوى الثقة لدى المجموعة منخفضاً، فقد يرغب في التركيز على قضية الثقة. إما بإحضار هذه القضية للمناقشة، أو باستخدام أحد تدريبات الثقة العديدة مثل مشية الثقة.

تقييم مقدار التركيز على المحتوى ومقدار التركيز على العملية

Assessing How Much To Focus Can Content and How Much To Focua On Process

أثناء المرحلة الوسطى، ينبغي أن ينتبه القائد إلى محتوى المجموعة وعملية المجموعة،

وينبغي أن يقرر دائماً التوازن المناسب بين الاثنين. إن من المهم ذكر ذلك لأن هناك أوقاتاً يكون فيها التركيز على العملية هاماً وضرورياً – بغض النظر عن الهدف. هناك خطأ شائع يقع فيه القادة وهو تجاهل العملية، ويركزون فقط على المحتوى. إن عدم التركيز على العملية يمكن أن يؤدي إلى مجموعة سطحية جداً، توجد فيها ديناميات مثل الأعضاء الذين يهيمنون على المجموعة، الأعضاء الذين لا يثقون في بعضهم البعض، أو الأعضاء الذين يشعرون بأن الآخرين يهاجمونهم، أو يصدرون أحكاماً بحقهم، أو ينظرون إليهم نظرة دونية. إذا ما أراد القائد من المجموعة أن تكون مفيدة للغاية، فإن عليه مراقبة ديناميات المجموعة، خصوصاً إذا كانت هذه الديناميات سالبة.

غربلة الأعضاء Screening Out Members

هناك أوقات ينبغي فيها على القائد القيام باختيار صعب وهو أن يطلب من عضو ما مغادرة المجموعة. وهذا ينبغي أن يتم فقط بعد عدة محاولات لمساعدة هذا العضو الصعب أن يصبح عضواً متعاوناً في المجموعة. نحن نعرف عدة مواقف يتم فيها "التضحية" بالمجموعة، لأن القائد كان خائفاً من أن يطلب من العضو مغادرة المجموعة.

فبعض القادة يريدون من أعضاء المجموعة اتخاذ قرار بشأن ما إذا كان سيطلب من عضو آخر ترك المجموعة، وفي بعض المواقف، قد تكون هذه فكرة جيدة. ومع ذلك، ينبغي على القائد في معظم الأحيان أن يتخذ هو القرار؛ لأن القائد في موقع أفضل يتخذ من خلاله القرار بشأن ما إذا كان العضو يتداخل أو يعوق تقدم المجموعة. دائماً، ضع في اعتبارك أن من مسؤوليتك التأكد من أن المجموعة تتألف من علاقات مناسبة بحيث يمكن الاستفادة منها بأقصى درجة ممكنة.

التعامل مع خرق السرية Dealing With Breach Of Confidentiolity

هناك أوقات يحدث فيها خرق للسرية بواسطة عضو أو أكثر في المجموعة، وهذا الموقف لابد أن يُعطى اهتماماً. قبل عمل أي شيء، ينبغي أن يتحدث القائد إلى العضو الذي خرق السرية، ليحصل على فكرة عما حدث، ولماذا حدث. فإذا ما تبين للقائد أن ما حدث كان عارضاً وأميناً، إذاً يدع القائد العضو يستمر في المجموعة. قبل إتخاذ قرار، لابد أن يتعرف القائد على مشاعر الآخرين بخصوص تواجد هذا العضو في الجلسات اللاحقة، وقد يحدث ذلك مع بداية الجلسة التالية في وجود / أو عدم وجود العضو. إن بقاء العضو يعتمد على موقف الأعضاء الآخرين، والعضو الذي خرق السرية. فإذا ما بقي في المجموعة، فقد يهاجمه بعض الأعضاء أو كلهم وخصوصاً في مجموعة المراهقين، ولن يستطيع التحكم في هذا

الموقف، أو قد يستفيد بشكل كبير من التغذية الراجعة والتعليقات الصادرة عن الأعضاء الآخرين. ينبغي أن يقدّر القائد ما يراه أفضل مدخل لمساعدة المجموعة والعضو. ليست هناك مجموعة من الإجابات لهذا النوع من المواقف ما عدا إعطاؤه مزيداً من الوقت للتفكير، ولو كان ذلك ممكناً - التشاور مع الزملاء للحصول على مقترحاتهم.

فإذا ما حدث خرق السرية من قبيل الغضب، أو الانتقام، أو من قبيل الانهماك في القيل والقال، فإن على القائد ألا يُبقي هذا العضو في المجموعة. ففي هذه الحالة، ينبغي أن يخبر القائد العضو بألا يعود مرة أخرى إلى المجموعة، ويجهر معه بأي مشاعر لديه. ومن الممكن أن يحوّل القائد الموقف إلى خبرة تعليمية للعضو وللمجموعة عندما يلتقون في المرة التالية.

إن أحد أصعب المواقف التي يمكن أن تحدث حول خرق السرية عندما لا يكون أمام القائد - بسبب سياسة المؤسسة - خيار أن يطلب من العضو ترك المجموعة. هذا القائد ينبغي أن يتخذ قراراً بأفضل طريقة للتقليل من أثر بقاء هذا العضو في المجموعة. لسنا بحاجة إلى القول بأن هذا ليس بموقف جيد، ولكن يحدث في مواقع معينة.

مهارات وأساليب القيادة للجلسات الوسطى

Leadership Skilld And Techniques For The Middle Sessions

هناك العديد من المهارات والأساليب التي تناسب - على وجه الخصوص - الجلسات الوسطى. لكي تكون لدى المجموعة خبرة قيمة وجديرة بالاهتمام، فإن المهارات الهامة التي ينبغي تذكرها هي المقاطعة، الإغراء بالكلام، والإبقاء على والتحول وتعميق التركيز، وجميعها تمت مناقشتها في الفصول السابقة. في هذا الجزء، سوف نتحدث بإسهاب عن بعض المهارات الإضافية ذات القيمة عند قيادة الجلسات الوسطى. نظراً لأننا ذكرنا ذلك بالفعل في الفصول السابقة، فإن وصفنا سيكون موجزاً:

1- استخدام تقارير التقدم.

2- تقديم الموضوعات للمناقشة.

3- استثارة أفكار الأعضاء.

4- تنويع الشكل.

5- تغيير أسلوب القيادي، إذا كان ذلك مضموناً.

6- تغيير بنية المجموعة، إذا كان ذلك مضموناً.

7- استخدام الصوت لجعل الأعضاء يفكرون.

8- استخدام المواد والواجبات الخارجية.

9- مقابلة الأعضاء بشكل فردي.

10- إعلام الأعضاء مقدماً عن نهاية المجموعة.

استخدام تقارير التقدم Using Progress Reports

في كثير من المجموعات، يتشارك الأعضاء في الغالب بسمات حياتهم التي ينبغي تتبعها أثناء الجلسة التالية. هناك طريقة ممتازة لعمل ذلك، وهي من خلال بدء كل جلسة بتقارير التقدم من الأعضاء المختلفين، حيث إن هذا مفيد للأعضاء الذي يتشاركون في تقدمهم، ليس هذا فحسب، بل إن هذا النوع من التشارك يساعد أيضاً على بناء الترابط في المجموعة. يقع بعض القادة في خطأ جعل تقارير التقدم تأخذ وقتاً طويلاً، في حين أن 5-10 دقائق تكفي لذلك.

القائد: هيا نبدأ. أعتقد أنه من الأفضل أن نكون على دراية بما حدث منذ الجلسة الماضية. أنا أتذكر أن بعضكم قالوا. أنهم يعملون في بعض القضايا الهامة. كيف وجدتم الأسبوع الماضي؟ دعونا نقضي 5 دقائق في متابعة ما حدث.

تقديم موضوعات للمناقشة Introducing Topics for Discussion

لكي يتم رفع مستوى الاهتمام، لابد أن يستمع القائد بشكل مستمر إلى موضوعات جديدة أثناء مناقشة الأعضاء للموضوعات المختلفة. عندما يرى القائد أن الطاقة بدأت تتناقص، فإن عليه أن يقدم موضوعات جديدة للمناقشة، وذلك من خلال ما قد قيل - بمعنى، من خلال تحويل التركيز إلى الموضوع الذي ظهر من المناقشة المستمرة.

■ **أمثلة** Examples

كان الأعضاء يتناقشون في التواصل مع أزواجهم وكيف يمكنهم التعامل مع المشكلات مثل الأطفال، والمال، والنسب / الصهر.

جين: لقد كان أداؤنا جيداً في معظم هذه المجالات. فقد أصبحت المشكلات المالية الآن تحت السيطرة. ما زال لدينا مشكلات تتعلق بالجنس والدين. نحن لا نستطيع التحدث فيها بالمرة. أشعر كما لو أنني تائهة. لقد كان عيد الفصح الماضي مشهداً سيئاً. فقد رفض الذهاب إلى الكنيسة. لكني أتصور أن لدى كل الأزواج بعض الصراعات. فأنا أعرف أن والدي كانا يتشاجران بسبب أشياء كثيرة.

القائد: دعونا ننظر إلى التواصل بشأن الدين، حيث إن هذا - لكثير من الأزواج - مصدر للخلاف. أي تعليق؟

في هذا المثال، أخذ القائد موضوعاً ذكره أحد الأعضاء وقدمه للمجموعة من خلال تعليق موجز.



يستطيع القائد دائماً اختيار تقديم موضوع جديد إذا ما دعت الحاجة إلى ذلك.

القائد: هناك قضية أخرى هامة ينبغي الحديث عنها فيما يتعلق بالتواصل مع الزوج وهي الجنس. دعونا نقضي بعض الوقت في مناقشة كيف أنك وشريكك تتواصلون بشأن الجنس. ما مدى جودة تواصلك مع شريكك بخصوص حياتكما الجنسية؟

استثارة أفكار الأعضاء Stimulating Members' Thoughts

لابد أن يكون القادة مستعدين لاستثارة المناقشة لأن الأعضاء قد لا يكونون مستعدين دائماً للتشارك بأفكارهم. لكي يتم استثارة المجموعة، فإن القادة قد يستخدمون التمارين والأنشطة المختلفة. كما قد يستخدم القائد أيضاً بعض الأسئلة أو التعليقات العامة التي تشجع على، وتيسر المشاركة والمناقشة. في بعض الأحيان، يصبح كل ما يحتاجه القادة هو طرح سؤال عام؛ وفي أوقات أخرى، قد يريد القائد ذكر مقولة موجزة ثم يطرح سؤالاً. فكثير من القادة يستخدمون الأسئلة فقط، ولا يدركون قيمة تقديم الأسئلة مع تعليق موجز. نقدم فيما يأتي بعض الأمثلة لطرق استثارة التفكير:

- فيما يبدو أن بعضكم يفكر تفكيراً عميقاً. ما هي النقاط التي ظهرت لكم؟
- إن الشعور بمشاركة زيدا أمر طبيعي، وغالباً لا يعبر الناس عن هذه المشاعر.

أنا أقدّر أمانة زيدا. إننا سوف نعود إليها خلال دقيقة، ولكن أولاً دعوني أطرح سؤالاً، هل لدى أحد منكم نفس المشاعر؟

- أعتقد أن بعضكم يختلف مع ما قيل، ومن ا لمهم التشارك في الأفكار. هل لدى أحد منكم أي تعليق أو رد فعل؟
- عندما استمعت إلى التعليقات، شعرت أن بعضكم كان يتحفظ على مشاعره.
- لكي تكون هذه المجموعة مفيدة حقاً، أرجو منكم التشارك فيما تشعرون به (صمت). أي تعليق على ما قلته؟

تنويع الشكل Varying the Format

ينبغي على القائد أن يفكر دائماً في شكل المجموعة، وما إذا كانت تحتاج إلى تغيير ففي بعض المجموعات، يبدو أن الأعضاء يفضلون، ويستفيدون من نفس الشكل. قد يريد القائد

تنويع الشكل فقط عندما يرى أعضاء المجموعة قد شعروا بالملل من نفس الأجندة. فإذا أحس القائد بأن تغيير الشكل سيكون له فائدة، فإن عليه أن يتخذ القرار، أو يجعل المجموعة يقررون كيف يقضون الوقت حتى تصبح الجلسات مشوقة ومفيدة.

القائد: لقد بدا لي أننا نريد تغيير الطريقة التي تعمل بها في المجموعة. هناك العديد من الموضوعات الممتازة التي يمكن أن نغطيها، ولكننا نقضي الوقت في قضايا مختلفة للناس. يبدو أن الناس يستفيدون، ولكن سؤالي لكم هو - هل تريدون تكريس كل الوقت لقضايا الأعضاء، والتي تبدو في بعض الأحيان مكررة، أم تريدون مني أن أفكر في بعض التمارين الجماعية التي قد تستثير قضايا أخرى.

داكس: أريدها كما هي.

ميلي: أعتقد أن المجموعة يمكن أن تستخدم بعض الأشياء الجديدة. فأنا شعرت بالملل.

تراي: هل يمكن أن نقوم بعمل الاثنين؟ أنا أتيت إلى هناك للحديث عن مشكلاتي، ولكن يبدو أن التدريبات الجماعية جيدة أيضاً.



مهارات الإرشاد الجمعي: تنويع الشكل

Group Counseling Skills: Varying Format

شاهد الجزء 8.7 مرة أخرى. ففي هذا الجزء، يقرر القائد تنويع الشكل وإجراء تمرين حركة.

تغيير أسلوب القيادة، إذا كان ذلك مضموناً

Changing Leadership Style, If warranted

أحياناً، أثناء المرحلة الوسطى من المجموعة، قد يشعر القائد بالحاجة إلى تغيير أسلوب القيادة، وهذا يأخذ في الغالب شكل قلة الأداءات القيادية، وتشجيع الأعضاء على تحمل مزيد من المسؤولية. فالقائد يجعل الأعضاء يقومون بمعظم المقاطعة، الإغراء بالكلام، واستثارة موضوعات للمناقشة. هناك مواقف أخرى تملي على القائد أن يقوم بدور أكثر نشاطاً، خصوصاً إذا ما كانت المجموعة عبارة عن مجموعة للعلاج النفسي.

تغيير بنية المجموعة، إذا كان ذلك مضموناً

Changing the Structure of the Group, If warranted

هناك أوقات عديدة أثناء المرحلة الوسطى من المجموعة التي يرى القائد أن هناك حاجة إلى تغيير في البنية. قد تأخذ التغيرات شكل إضافة أعضاء جدد، تقليل فترات اللقاء، أو زيادة مرات اللقاء، خلال عطلة نهاية الأسبوع. قبل اتخاذ قرار بشأن هذه التغيرات، يعرض القائد الفكرة للمناقشة.

في بعض أنواع المجموعات، قد يريد الأعضاء هدفاً واحداً للمجموعة. في حين أن هناك آخرين يريدون أن تسعى المجموعة في خدمة هدف مختلف تماماً. عندما يريد الأعضاء بناءين أو هدفين مختلفين، فإن هذا يؤدي إلى إحداث موقفٍ صعبٍ. فكل موقف حالة فريدة، وبالتالي لن يكون الحل دائماً واحداً. نقدم فيما يلي خيارات للتعامل مع هذا الموقف:

- يمكن أن يقسِّم القائد المجموعة إلى مجموعتين فرعيتين (وهذا ليس متاحاً دائماً بسبب اعتبارات الحجم، والوقت، وهكذا، ولكن يمكن التفكير في هذا الخيار).
- يمكن أن يقسِّم القائد الوقْتَ إلى نِصْفين - بمعنى، تقوم المجموعة بعمل شيء في نصف الوقت، وتقوم بعمل شيء آخر في نصف الوقت الآخر (وهذا يجوز فقط إذا كان الأعضاء متعاونين في حالة قيام المجموعة بعمل الشيء في نصف الوقت الذي لا يشعرون فيه بالاهتمام).
- يمكن للقائد أن يجعل الأعضاء يقررون كيف يتعاملون مع الاختلافات في الرأي بشأن ما ينبغي على المجموعة القيام به.
- يمكن أن يخبر القائد المجموعة بأنه ليس هناك خيارات، لأن للمجموعة هدفاً محدداً لابد أن تلتزم به.

إذا ما وجدت نفسك في هذا الموقف، وقمت بفعلٍ معين، فمن المهم إدراك أن بعض الأعضاء قد يشعرون بالغضب منك أو من المجموعة، وهذا يُحدث دينامية تحتاج إلى مراقبة.

استخدام الصوت لجعل الأعضاء يفكرون

Using Voice To Get The Members Think

كما ذكرنا في الفصل السادس تحت عنوان المهارات الأساسية لقادة المجموعات، فإن صوت القائد يمكن أن يعمل في الغالب على التنشيط، وتغيير "جو" المجموعة. إن على القادة دائماً أن يكونوا على وعيٍ بفعالية أصواتهم في تحقيق أهداف المجموعة. ففي بعض المجموعات على وجه التحديد - قد يستخدمون أصواتهم لجعل الأعضاء يفكرون بشكل أكثر تعقيداً في القضية. وهذا قد يتحقق في بعض الأحيان من خلال خفض مستوى الحديث، تعميق نبرة الصوت، والسكوت قبل التشجيع على الاستجابة لإعطاء الأعضاء الوقت الكافي للتأمل، إن هذه العملية يمكن أن تأخذ الأعضاء إلى مستوى أعمق.



مهارات الإرشاد الجمعي: استخدام الصوت

Group Counseling Skills: Using Voice

اذهب إلى الجزء 14.3، واستمع بإمعان إلى الكيفية التي يستخدم بها القائد صوته لجعل الأعضاء يذهبون إلى أعماق أنفسهم.

استخدام المواد والواجبات الخارجية
Using Outside Materials and Assignments

تعتمد بعض المجموعات على الواجبات المنزلية، والتي يمكن أن تستخدم في شكل واجبات قرائية، واجبات كتابية، أو عمل واجبات. نحن نعني بكلمة "عمل" أشياء مثل دعوة شخص ما، الحديث إلى أحد الأفراد، التوقيع على نوع معين من الدروس، تنويع الروتين اليومي، وهكذا، بالنسبة لكثير من المجموعات، فإن القراءة الخارجية الواجبة، مشاهدة التلفاز، والأشكال الأخرى من الواجبات المنزلية يمكن أن تعمل كطريقة للإبقاء على مشاركة الأعضاء في المجموعة بين الجلسات، أيضاً، يمكن أن يعمل الواجب المنزلي كمثير للمناقشة للقاء القادم لأعضاء المجموعة.

أحد الواجبات المفيدة يتمثل في جعل كل عضو يكتب خطاباً مشجعاً لنفسه، يحضره إلى المجموعة مع مظروف مكتوب عليه عنوانه، ووضع عليه الطابع البريدي، ويترك الأعضاء هذه الخطابات ويرسلها القائد إليهم عبر البريد بين الجلسات بحيث يحصل كل عضو على خطاب من نفسه أثناء الفترة التي بين الجلسات إذا كانت المجموعة لا تلتقي سوى مرة أو مرتين شهرياً. قد يختار القائد قراءة الخطابات ويعلق عليها، أو يكتفي بإرسالها بالبريد، وهذا يعتمد على ما يبدو أنه أكثر فائدة.

مقابلة الأعضاء بشكلٍ فردي Meeting With Members Individually

في أنواع معينة من المجموعات، أثناء المرحلة الوسطى، قد يريد القائد مقابلة بعض الأعضاء، أو كل الأعضاء بشكل فردي لمناقشة المشاعر عن المجموعة. إن هذه المقابلة تعطي العضو الفرصة لمشاركة أفكاره وردود أفعاله تجاه المجموعة مع القائد، كما أنها تعطي القائد الفرصة لمناقشة قضايا مُتنوعة مع العضو دون قيود الوقت والديناميات التي تظهر أثناء الجلسة الجمعية. يدافع بعض الخبراء عن أن مقابلات من هذا النوع يمكن أن تنقص من المجموعة، إلا أننا وجدنا العكس هو الصحيح، لأن بعض الأعضاء قد يحتاجون إلى فرصة للحصول على بعض الوقت الخاص. إن هذه المقابلات الفردية في الغالب تساعد العضو على مزيد من المشاركة في المجموعة. إن المرشدين النفسيين في وضع المساعدة، ونحن نشجع القادة على فعل ما يمكنهم فعله، ضمن الخطوط الإرشادية الأخلاقية ليكونوا متعاونين بقدر الإمكان.

إعلام الأعضاء مُقدماً عن نهاية المجموعة
Informing Members In Advance when the Group Is Ending

قد يريد القادة إعلام الأعضاء بموعد انتهاء المجموعة قبل ذلك بثلاثة أو خمسة أسابيع.

عادة ما يحدد القادة نهاية المجموعة أثناء مرحلة البدء على الرغم من أن هناك مناسبات لا يُحدد فيها وقت الإنهاء. حتى مع وضع حَدٍّ زمني لإنهاء المجموعة، فمن المفيد للقائد تذكير الأعضاء بأن المجموعة سوف تنتهي خلال أسابيع قليلة.

ملخصات موضوع الجلسة الوسطى Middle - Session Topic Outlines

غالباً ما يكون هناك موضوع في المجموعة، قد يظهر أثناء المناقشة، إلا أنه لا يتم التعامل معه بشكل جيد لأن القائد ليس مستعداً لمناقشة هذا الموضوع. إن أحد أهم الأشياء التي يمكن للقائد القيام بها أثناء المرحلة الوسطى من المجموعة هو التفكير في القضايا المختلفة ذات الصلة لكي يكون مستعداً للتركيز على القضايا بطريقة ذات معنى عندما تظهر هذه القضايا.

نحن نعتقد أنه من المفيد تلخيص القضايا الرئيسية، التدريبات الاستهلالية، والتدريبات الأخرى للموضوعات الشائعة للأنواع المتعددة من المجموعات، نحن نلخص أربعة موضوعات: الحاجة إلى الموافقة، تقدير الذات، الدين، والجنس، لقد اخترنا هذه من قائمة من الموضوعات الشائعة التي تظهر كنقاط بؤرية أثناء حياة المجموعة. من الممكن لنا اختيار موضوعات أخرى عديدة مثل القلق، علاقات الحب، الطلاق، الموت، أو الوالدين – وكلها موضوعات رئيسية. إن الهدف من هذه الملخصات إعطاؤك فكرة عن كيفية التفكير في موضوع معين. نحن نقدم هنا طرقاً للتركيز على كل موضوع، وتعميق التركيز بحيث تصبح المناقشة ذات معنى. نحن نقترح عليك استخدام هذه البنية لأي موضوع رئيسي قد يظهر في المجموعات التي تقودها. إن من الأهمية إدراك أنه لا بد من التفكير في مناسبة أي من التمارين الموصوفة في هذه التلخيصات.

الموضوع الأول: الحاجة إلى الموافقة Topic 1: The Need for Approvol

القضايا الرئيسية: Key Issues

1- مصادر الموافقة: الوالدان، الحبيب، الرئيس، الأطفال، والأصدقاء.

2- من أين تأتي الحاجة إلى الموافقة.

3- كيف يسعى الناس إلى الموافقة.

4- ما مدى قوة الحاجة إلى الموافقة.

5- الطرق الإيجابية والسلبية التي يسعى بها الناس إلى الموافقة.

6- ثقة المرء في نفسه.

7- الاعتماد / الاستقلال.

8- الفرق بين الحاجة إلى الموافقة، والرغبة في الموافقة.

9- كيف تقلل سلوك السعي وراء الموافقة.

10- استخدام نظرية العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني، والتحليل التفاعلي، ونظرية الارتباط لفهم الحاجة إلى الموافقة.

تمارين استهلالية ممكنة Possible Introductory Exercises

- الجولة: ما مدى أهمية موافقة الآخرين بالنسبة لك (10-1).
- الثنائيات: ناقش الخبرات السابقة في أسرتك. هل كنت تحصل على الموافقة؟

كيف أثر ذلك على أدائك الحالي؟

- الجولات والثنائيات: موافقة من التي تسعى أنت للحصول عليها وكيف تسعى للحصول عليها.
- التمرين المكتوب: ضع قائمة بالأفراد الذين ترى أن موافقتهم مهمة بالنسبة لك، ورتبهم من حيث الأهمية، ثم ناقش ذلك في ثنائيات، أو ثلاثيات، أو في المجموعة.
- تكملة الجملة أو الجولات:

– إذا لم أحصل على الموافقة من والديّ، فسوف ....

– إذا لم أحصل على الموافقة من المعلم / المشرف، فسوف ....

– إذا لم أحصل على الموافقة من الحبيب / الزوج، فسوف ....

– إذا شعرت بعدم الموافقة، فسوف ....

تعميق الجولات، والثنائيات والتمارين

Deepening Rounds, Dyads, and Exercises

- الجولة: إن الحاجة إلى الموافقة رغبة، أم ضرورة، أم عبء (اختر واحدة).
- التمرين المكتوب: قم بعمل قائمة بالمكاسب والخسائر الناتجة من سلوك السعي في طلب الموافقة.
- الثنائيات: ناقش الطرق التي تحاول بها الحصول على الموافقة من الآخرين، وصنف كل طريقة من حيث الفعالية أو عدم الفعالية.
- الجولة أو تمرين الحركة: استجب بـ : أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، أو لا أوافق بشدة للعبارة التالية: إن الموافقة من الآخرين أهم بالنسبة لي من الموافقة الذاتية.
- قم بعمل لعب الدور، والذي يمر فيه الأعضاء بخبرة عدم الموافقة.

- قدم التغذية الراجعة لبعضكم البعض (تأكد من أنها ليست جميعاً موجبة)، وناقش ردود الأفعال.
- اجعل الأعضاء يشكلون أزواجاً، يقف أحدهما ويهز اصبعه وينظر باشمئزاز إلى الآخر الذي يجلس على كرسي صغير، وناقش ردود الأفعال المختلفة، والذكريات المختلفة .... الخ.
- قم بعمل مواقف موافقة، ثم اجعل الأعضاء يتناقشون في كيف أن استخدام العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني، والتحليل التفاعلي يساعدانهم.

الموضوع الثاني: تقدير الذات Topic 2: Self - Esteem

القضايا الرئيسية Key Issues

1- تعريف تقدير الذات.

2- مصادر تقدير الذات.

3- رفع تقدير الذات.

4- إمكانية تغيير مشاعر تقدير الذات.

5- دور الوالدين.

6- دور الإخوة والأصدقاء.

7- دور الحبيب أو الزوج.

8- المدرسة، الصفوف، والذكاء.

9- المظهر.

10- الرياضة.

11- العمل.

12- التحليل التفاعلي وحالة الأنا للطفل.

13- العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني، الحديث الذاتي، وتقدير الذات.

14- تعريف الفائزين والخاسرين.

15- الشعور بالذنب، والخجل.

إن من الأهمية لأي شخص يقود مجموعة عن تقدير الذات أن يكون لديه فهمٌ نظريٌ عن

تقدير الذات. نحن ذكرنا التحليل التفاعلي، والعلاج السلوكي الانفعالي العقلاني، ولكن بالتأكيد هناك نظريات أخرى مفيدة عند التعامل مع تقدير الذات. لقد حصلنا على نتائج طيبة مع أطفال المدارس باستخدام هذه النظريات.

التمارين الإستهلالية Introductory Exercises

- الجولة: إذا كانت (10) تشير إلى حبك لنفسك كثيراً، و (1) تشير إلى كرهك لنفسك ما هو التقدير الذي تعطيه لنفسك؟
- الجولة: ما هو الشيء أو الشيئان اللذان يؤثران على تقدير الذات لديك – بمعنى، كيف تشعر تجاه نفسك؟
- قائمة مكتوبة: باستخدام مقياس من 1-10، حيث إن (10) تشير إلى جيدا جداً، ضع قائمة بكيف تشعر تجاه نفسك فيما يلي: المظهر، الذكاء، والشخصية.
- تمرين مكتوب: في جملة أو جملتين، عرِّف تقدير الذات، ثم اكتب أفكارك فيما يتعلق به: هل يمكن أن أغيِّره، ولو كان بالإمكان عمل ذلك، كيف أغيِّره؟ وإذا لم يكن ممكناً، ما سبب ذلك؟
- الثنائيات: شكل أزواجاً وناقش كيف تشعر تجاه نفسك؟ ولماذا؟
- تكملة الجملة: أشعر بأني أفضل تجاه نفسي عندما ....
- تكملة الجملة: أشعر بأني سيئ تجاه نفسي عندما ....

تعميق الجولات، والثنائيات والتمارين الأخرى

Deeping Rounds, Dyads, and other Exercises

- الجولة: ما هو الشيء الذي تحتاج إليه لتحسن الطريقة التي تشعر بها تجاه نفسك؟
- ما هي الجمل السالبة التي تقولها لنفسك والتي تشعرك بأنك "أقل من" الآخرين؟
- الثنائيات: شكل أزواجاً وتحدث عما قيل لك عن نفسك من قبل أشخاص مهمين عندما كنت صغيراً.
- تدريب الدعامة الإبداعية: أريد من كل منكم أن يأخذ كأساً ورقياً ويفكر فيه على أنه تقديره للذات، أو قيمة الذات، الآن، أريد من كل منكم أن يأخذ قلمَ رصاصٍ ويثقب في هذا الكوب، حيث تمثل هذه الثقوب العيوب التي في تقديرك للذات. إن لدى الكثير منكم ثقوباً كبيرة من الطفولة، الوالدين، المدرسة، والعلاقات الأخرى العديدة، والأحداث. خذ دقيقة وفكر، ثم اثقب هذه الثقوب.

- الحركة: أريد من كل منكم أن يقف في صف جنباً إلى جنب، في مواجهتي (يبتعد بمقدار 8 قدم). سوف أقوم برسم خط خيالي هنا أمامي يمثل أنك تشعر بشكل طيب تجاه نفسك. خلال دقيقة، سوف أطلب منكم التحرك نحو الخط لتمثيل مكانك كما تراه أنت. المكان الذي تقف فيه الآن يشير إلى أنك لا تشعر "بأنك على ما يرام" تجاه نفسك. "عندما أعدّ 3" تحرك.مستعدون 1، 2، 3 (يتحرك الجميع). ما الذي يمكنك عمله اليوم لمساعدتك على التحرك بالقرب من الخط؟

الموضوع الثالث: الدين Topic 3: Religion

القضايا الرئيسية Key Issues

1- الرسائل السابقة / الرسائل الوالدية.

2- التاريخي الديني للأعضاء.

3- الفوائد في حياتك.

4- القيود في حياتك.

5- الدين كاختيار شخصي مقابل (فرض).

6- تأثير الدين على:

أ. الشعور بالذنب.

ب. القضايا الجنسية.

ج. الزواج والطلاق.

د. الإجهاض / تحديد النسل.

7- الحتمية والإرادة الحرة.

8- الحياة بعد الموت.

9- أهمية الدين في حياتك.

10- الإيمان بالله.

عند أي مناقشة في الدين، يحتاج القائد إلى أن يكون على وعي بأن المناقشة قد تصبح انفعالية وساخنة للغاية، وهذا – في معظم الحالات – ليس الهدف منها. بدلاً من ذلك، فإن الهدف من المناقشة عن الدين هو مساعدة الأعضاء على الشعور بالارتياح مع معتقداتهم وسلوكهم، وتحمُّل الآخرين.

الجولات والثنائيات الاستهلالية الممكنة

Possible Introductory Rounds and Dyads

- الجولة: ما هي القضايا عن الدين التي ترغب في مناقشتها؟
- الجولة: أخبرنا بإيجاز عن خلفيتك الدينية، وأين مكانك فيما يتعلق بالدين التنظيمي (عضو في كنيسة؟ لست عضواً؟ لست مؤمناً؟).
- الجولة: إلى أي مدى يؤثر الدين في حياتك؟ (1-10).
- الجولة: هل الدين يسبب لك أي مشكلات في حياتك؟ (نعم/لا).
- الثنائيات: هل هناك قضايا حالية تضايقك تتعلق بالدين؟ إذا لم تكن هناك هذه القضايا، فما هي القضايا الماضية التي كانت تضايقك؟
- الثنائيات: هل تؤمن بدين معين؟ كيف تمارس هذا الدين؟

إن هذه الجولات والثنائيات الاستهلالية مفيدة للقائد في جمع المعلومات عمّا يشعر به الأعضاء تجاه الدين. كما أن الأنشطة الاستهلالية تجعل الأعضاء أيضاً يركزون على الموضوع. من الممكن استخدام التمارين التالية فقط عندما تكون مناسبة، ولا تستخدم عادة كجولات في البداية لتقديم موضوع الدين:

تعميق الجولات، والثنائيات، والتدريبات الأخرى

Deepening Rounds, Dyads and other Exercises

- الجولة: إذا كنت الآن في علاقة، هل توافق / لا توافق أنت وشريكك على الدين؟
- الثنائيات والثلاثيات: ناقش بإيجاز مظاهر الدين المزعجة في حياتك.
- الجولة أو الثنائيات: ما هو الشيء الأكثر فائدة والأكثر صعوبة في المعتقدات الدينية؟
- الثلاثيات أو الجولات: فيما يتعلق بالتدريب الديني، ما الذي يمكنك أن تفعله مع أولادك مختلفٌ عما كان يفعله والداك معك؟
- التمرين المكتوب: قم بعمل قائمة بالرسائل السابقة عن الدين.
- ضع بعض مواقف لعب الدور ذات الصلة، والتي يسبب فيها الدين مشكلة بطريقة أو بأخرى.
- استجب للعبارات التالية بـ : أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة:
  - الدين أفيون الشعوب.

- نحن جميعاً لنا إرادة حرة.

- هناك حياة بعد الموت.

الموضوع الرابع: الجنس Topic 4: Sex

القضايا الرئيسية Key Issues

1- كيف تعلمت عن الجنس.

2- الرضا عن الحياة الجنسية.

3- الشعور بالذنب.

4- الخبرات المبكرة. والموانع أو الممنوعات.

5- الصعوبات والمواقع التي تتعلق بالجنس.

6- التفضيلات، التكرار

7- الجنس دون حب.

8- الجنس والمعتقدات الدينية والرسائل السابقة عن الجنس.

9- التواصل مع الشريك.

10- هزة الجماع.

11- الاستمناء، المتعة.

12- الجنس خارج الزواج.

13- اللوطية، والسحاقية.

إن من الأهمية بالنسبة لأي قائد يناقش الجنس أن يكون واضحاً بشأن القضايا العديدة المختلفة، لأن الأعضاء قد لا يكونون كذلك. فأي قائد يختار مناقشة هذه القضية لا ينبغي أن يصدر أحكاماً، وأن يكون متحملاً للاتجاهات، والمعتقدات والسلوكيات الجنسية المختلفة. كما ينبغي أن يكون القائد مستعداً للتعامل مع ردود الأفعال السلبية للقضايا مثل اللوطية / السحاقية، الخيانة الزوجية، والممارسات الجنسية اللا أورثوذكسية.

التمارين الإستهلالية Introductory Exercises

- الجولة: إذا كانت (10) تشير إلى "مرتاح جداً"، إلى أي مدى أنت مرتاح مع مناقشة الجنس في هذه المجموعة (1-10).

- الجولة: إذا كانت (10) تشير إلى "مهم جداً" ما مدى الأهمية التي تضعها أنت على الجنس في علاقة الحب التي تمر بها؟ (1-10).
- الثنائيات: ما هي بعض القضايا المرتبطة بالجنس التي يمكن مناقشتها في المجموعة؟

(اجعل الأزواج تعرض التقرير على المجموعة كلها عن الموضوعات التي تمت مناقشتها).

- الجولة: أكمل الجمل الآتية:

- أعتقد أن الجنس ....
- إن مناقشة الجنس في هذه المجموعة شيء ....
- إن كثيراً من مشاعري الحالية عن الجنس تأتي من ....

- الجولة: في كلمة أو عبارة، كيف تصف حياتك الجنسية الحالية؟

تعميق الجولات، الثنائيات والتمارين الأخرى

Deepening Rounds, Dyads and other Exercises

- جمل رد الفعل: اجعل الأعضاء يقدمون ردود أفعالهم في الكتابة، في جولة، أو بالإشارة إلى موقع آرائهم على متصل من: أوافق بشدة إلى لا أوافق بشدة على أي من الجمل الآتية:

- الاستمناء شيء سيء.
- أنا مضطر للتأكد من أن شريكي قد حصل على خبرة مشبعة.
- إذا فشل شريكي في الوصول إلى هزة الجماع، فإن ذلك يعني أني فاشل.
- ينبغي أن يمارس الجميع الجنس قبل الزواج.
- لكي تحصل على علاقة جنسية جيدة، لابد أن تعيش في علاقة حب.
- الجنس ممتع.

- الجولة: أود ممارسة الجنس .... مرة في الأسبوع.
- الثلاثيات: ما هي أكبر مشاكلك أو مخاوفك فيما يتعلق بالجنس؟
- الجولة: هل لديك أي بقايا أو شعور حالي بالذنب فيما يتعلق بالجنس؟

(نعم/لا) (إذا كان هناك نعم، فمن الممكن أن يسأل القائد ما إذا كان الأعضاء يريدون العمل في الشعور بالذنب. أو يمكن أن يقدم القائد مناقشة مفيدة عن الجنس والشعور بالذنب).

- الجولة: في كلمة أو عبارة كيف تصف شعورك بالارتياح للتواصل مع الشريك عند ممارسة الجنس؟
- التمرين المكتوب: ضع قائمة بتوقعاتك في العلاقة الجنسية.
- الجولة: إذا ما قام شريكي بالخيانة الزوجية، فإنني سوف ....
- التمرين المكتوب: اكتب على بطاقة 3 × 5 بوصة أي شيء يتعلق بالجنس.

تود الحديث عنه (هذا التمرين متشابه، بحيث يمكن للأعضاء كتابة أشياء مثل الإساءة الجنسية، الخيانة الزوجية، أو المتعة الجنسية)، ثم يقوم القائد بجمع البطاقات، ويقود مناقشة عن التعليقات العديدة المكتوبة (قد يكون هذا قوياً جداً، ومفيداً جداً إذا ما تم إجراؤه بشكل مناسب).

وكما قلنا في بداية هذا الجزء، فإن الأمثلة السابقة ما هي إلا بعض القضايا الرئيسية وتدريبات ممكنة للموضوعات التي تم اختيارها. إلا أن هناك العديد من التمرين التي يمكن تلخيصها. والهدف من ذلك هو تشجيعك على التفكير في الموضوع بشكل عميق قبل أن تقود المجموعة بناءً عليه. إن تجهيز أي من هذه التمارين يمكن أن يأخذ المجموعة إلى مستوى أعمق.

طرق قيادة الجلسة الوسطى لمجموعات معينة

Middle - Session Leadership Tactics For Specific Groups

بالإضافة إلى المهارات والأساليب التي تحدثنا عنها بالفعل، فإن هناك أنواعاً معينة من المجموعات تحتاج إلى طرق قيادية معينة. ففي هذا الجزء، سوف نتحدث بإيجاز عن أساليب أخرى لمجموعات المهام والتعليم. وفي الفصل التالي، سوف نتحدث عن المهارات المفيدة لمرحلة العمل لمجموعات العلاج النفسي، والإرشاد النفسي، والدعم، والمجموعات التطورية.

مجموعة التعليم The Education Group

في المرحلة الوسطى من مجموعة التعليم، لابد أن يولي القائد اهتماماً كبيراً بالتحوّل من تقديم المعلومات إلى تيسير المناقشة، ثم العودة إلى تقديم مزيد من المعلومات مرة أخرى. هذا التسلسل يساعد على تدفق المجموعة، ويزيد من فرص مساعدة الأعضاء على التعلم وتطبيق المعرفة الجديدة على حياتهم. إن الأساس في ذلك هو تقديم مزيد من المعلومات، ومزيد من المشاركة، ووقت المناقشة. في كثير من الأحيان، لا يتفهم القادة المبتدئون خبرة كونهم في مجموعة، ويركزون كثيراً على تقديم المعلومات، أو يقضون وقتاً أكثر من اللازم في المشاركة،

ولا يقومون بتغطية المعلومات الكافية، إن مجموعة التعليم الصحيحة هي التي تقوم بعمل توازن جيد بين المعلومات والتفاعل.

مجموعة المهمة The Task Group

إن دور القائد في مجموعة المهمة أثناء المرحلة الوسطى يتمثل في مساعدة الأعضاء على توليد الخيارات، ومساعدتهم على التحرك قُدماً نحو القرار أو التقرير. نظراً لأن مجموعة المهمة تشتمل على هدف المجموعة وليس على أهداف الشخص، فقد يكون للأعضاء وجهات نظر قوية عن القضايا. قد يريد القائد دائماً أن يفكر في ما يشعر به الأعضاء نحو بعضهم البعض، ونحو المهمة التي يعملون فيها - يحتاج القائد إلى أن يكون على وعي بالأفراد المؤثرين في المجموعة، وما نوع الضغط الذي يمارسونه على الأعضاء الآخرين. أيضاً، ينبغي أن يكون القائد على وعي بأي أجندات خفية للأعضاء. بمعنى آخر، عند قيادة مجموعة المهمة، ينبغي أن يراقب القائد الديناميات الجماعية المختلفة، ولا بد أن تكون لديه الرغبة في التركيز على هذه الديناميات إذا ما تداخلت مع تقدم المجموعة.

مساعدة الأعضاء على توليد الأفكار والخيارات Helping Members Generate Ideas and Options

إن مناقشة الخيارات المتعددة أثناء مجموعة المهمة قد يكون في بعض الأحيان صعباً لأن الأعضاء يتعرفون انفعالياً على أفكارهم، ويجدون من الصعوبة مناقشة أفكار الآخرين. لا بد أن يكون القادة قادرين على جعل الأعضاء يشاركون في مناقشة الأفكار وتبادلها بطريقة منتجة. إن اختيار القائد لأي من الاستراتيجيات التالية يعتمد على: عدد الأعضاء في المجموعة، نوع الأهداف التي تسعى إليها المجموعة، ومستوى الاتفاق بين الأعضاء، واتجاهاتهم نحو التعاون. إن العصف الذهني، سلطانية السمك، العمل في مجموعات صغيرة، والخيال الموجّه - أثبتت أنها أدوات قيّمة لتوليد الخيارات وتقديم المجموعة نحو الاستقرار.

العصف الذهني: في العصف الذهني، يجعل القادة الأعضاء يولّدون أكبر عدد ممكن من الأفكار دون وضع حدود عملية. إن النظرية التي تقف خلف العصف الذهني تتمثل في أن الناس غالباً ما يضعون قيوداً غير ضرورية على إبداعهم من خلال افتراض قيود قد لا يكون لها وجود أو من الممكن تغييرها، وعندما تخرج الأفكار إلى حيّز النور، قد يصل الأعضاء إلى تغيرات إبداعية تمحو هذه القيود. إن القاعدة الرئيسية للعصف الذهني هي أنه لا توجد فكرة حمقاء. نظراً لأن الأفكار لا يتم تقييمها أو مراقبتها أثناء العصف الذهني، فإن مشاعر الدفاع لدى الأعضاء تقل. يمكن عمل العصف الذهني في المجموعة كلها، أو في مجموعات صغيرة من 3-4 أعضاء. إن الحدود الزمنية تساعد المجموعة على التركيز.

وعندما يتم استخراج الأفكار من خلال العصف الذهني، ينبغي إزالة الأفكار المتداخلة أو دمجها. ثم يتم بعد ذلك وضع قائمة بالأفكار المتبقية، وتتم مناقشتها. ووضع رتب لها. ثم بعد ذلك، يمكن للقائد دراسة العديد من الأفكار الجيدة تفصيلياً مع المجموعة، والإسهاب فيها إذا دعت الضرورية. إذا ما استخدم القائد العصف الذهني بشكل فعال، إذاً ينبغي أن يشعر كل عضو بأنه قد حصل على فرصة تقديم بعض المدخلات.

سلطانية السمك: إن سلطانية أسلوب يمكن أن يستخدمه القائد مع العديد من المجموعات، وهو أسلوب مفيد خصوصاً مع المجموعات الكبيرة. يتم تقسيم المجموعة، حيث يشكِّل نصف الأعضاء دائرة داخلية، والنصف الآخر يشكل الدائرة الخارجية. أثناء نقاش المجموعة الداخلية في قضية ما أو فكرة ما، فإن المجموعة الخارجية تستمع إليهم (يمكن للناس أن يستمعوا في الغالب عندما يعرفون أنهم لن يتحدثوا).

بعد فترة زمنية معينة، يغيِّر الأعضاء الأماكن، حيث إن المجموعة الداخلية الجديدة تتشارك بردود أفعالها نحو المناقشة السابقة. ربما تقدم المجموعة الداخلية الجديدة النقد البناء، أو تبنى على الأفكار التي تم توليدها بالفعل.

تباينات المجموعة الصغيرة Small-Group Variations إن تفاعل المجموعة الصغيرة (من 3-4 أعضاء في المجموعة) يمكن أن يكون مفيداً دائماً، إذ أن الأعضاء تكون لديهم الفرصة لمناقشة الأفكار تفصيلياً، كما تُتاح الفرصة لمزيد من الأفراد للتحدث لأن المجموعة صغيرة. والأعضاء في المجموعات الصغيرة قد يعملون جميعاً على نفس المهمة، أو في مراحل مختلفة من المهمة، بالإضافة إلى ذلك، فإن نتائج مناقشات المجموعة الصغيرة يتم التشارك فيها في المجموعة الكبرى.

الخَيال المُوجّه: في مجموعة المهمة، يُعطي الخيال المُوجّه الفرصة للأعضاء لتصور، والتفكير في، والحصول على مشاعر لنتائج الحلول المختلفة التي تولدت عن المجموعة. أيضاً، قد يتخيل الأعضاء النتيجة، ويَبْنون ما ينبغي أن يحدث بناءً على إدراكهم لهذه النتيجة، وبالتالي يولدون حلولاً عديدة. فيما يلي نقدم مثالاً على كيفية استخدام الخيال الموجّه.

■ **مثال** Example

يقود مرشد نفسي مدرسي مجموعة مهمة للوالدين، وتتمثل المهمة في إعداد برنامج قيِّم للصيف لأطفال المدرسة في المجتمع المحلي. يقدم القائد الخيال الموجّه بقوله:

القائد: (مستخدماً صوتاً هادئاً). عند هذه النقطة، دعونا نفكر في نتيجة البرنامج الذي قد تتخيلوه. من الممكن أن تغمضوا أعينكم لتجربوا هذا. تخيلوا يوماً صيفياً مثالياً عند

إجراء هذا البرنامج. ما هي بعض الأشياء التي تحدث؟ ما هي الأشياء المختلفة التي ترى أنها تحدث، وأين تحدث؟ (صمت). كم عَدد البرامج المختلفة التي ترى أنها تُفعَّل؟ (صمت). عندما تكون مستعداً بأفكارك، اكتبها.

إن هذا الأسلوب يساعد على تحقيق الأهداف، وهذا يساعد القائد على تنمية التركيز والإبقاء عليه.



مساعدة الأعضاء على التحرك نحو الحل Helping Members Move Towards Resolution إن أحد الوظائف الرئيسية لقائد مجموعة المهمة التأكد من أن المجموعة تحقق أهدافها. من الممكن للمجموعة مناقشة قضية ما تفصيلياً، ولكن لا تصل إلى حل لأي شيء. إن القائد الماهر يفكر دائماً في متى وكيف يساعد المجموعة على تحقيق أهدافها. إذا لم تتقدم المجموعة، فإن هناك استراتيجية جيدة تتمثل في جعل الأعضاء يركزون على العملية بحيث يصبحون أكثر وعياً بما يفعلونه.

القائد: أريد أن أوقفكم، وأجعلكم تركزون على ما يحدث في المجموعة – ليس المحتوى ولكن العملية. ما الذي يحدث هنا ويمنعنا من تحقيق الأهداف؟ فكر فيما تفعل، وما يفعله الآخرون. أعتقد أن لدى بعضكم مشاعر قوية عما يحدث.

الأخطاء الشائعة التي تحدث أثناء الجلسات الوسطى

Common Mistakes Made During The Middle Sessions

هناك عدد من الأخطاء يقع فيها القادة أثناء المرحلة الوسطى من المجموعة، وسوف نتحدث عنها فيما يلي:

- التقصير في قيادة المجموعة أو المبالغة في قيادة المجموعة.
- جعل مرحلة الإحماء تستغرق وقتاً أطول من اللازم.
- جعل التركيز يتحوّل كثيراً.
- التركيز بشكل أكبر من اللازم على أحد الأعضاء.
- التركيز على عضو واحد أو اثنين.
- التخطيط لتدريب واحد أو اثنين، أو نشاط واحد أو نشاطين.
- الفشل في السماح بوقت كافٍ لتجهيز النشاط.
- اختيار المتحدثين المملين.

التقصير في قيادة المجموعة أو المبالغة في قيادة المجموعة

Under Leading Or Overleading The Group

إن القائد الماهر يقود إلى الدرجة التي يكتسب الأعضاء من توجيهه، إلا أن المبتدئين إما يقصرون في القيادة أو يبالغون فيها. من الممكن أن تكون هناك مبالغة في القيادة – بمعنى، عدم السماح للأعضاء بأن يكون لهم مدخلات في المجموعة. وهذا مقوّض خصوصاً إذا كان القائد يركز على مواد مملة، وغير مشوقة، وليس لها صلة بالموضوع. وعلى الجانب الآخر، من الممكن أن يكون هناك تقصير في القيادة بتحويل المجموعة إلى الأعضاء، عندما لا يكونوا يتفهمون كيف يجعلون المجموعة ذات قيمة.

جعل مرحلة الإحماء تستغرق وقتاً أطول من اللازم

Letting The Warm - Up Phase Last Too Long

لقد أوضح المشاركون في ورش العمل أنهم في بداية الجلسة يجعلون الأعضاء يهيمون على وجوههم، أو يركزون على موضوعات ليس لها صلة بموضوع الجلسة. إن الهدف من مهمة الإحماء هو جعل الأعضاء يركزون على كونهم في المجموعة. كما أن القائد الماهر بنتبه جيداً، ويتأكد من أن الافتتاحية لا تتجه نحو وجهة غير مفيدة أو غير منتجة. تذكر، ينبغي قضاء معظم الوقت أثناء الجلسات الوسطى في مرحلة العمل، وليس في مرحلة الإحماء.

جعل التركيز يتحوّل كثيراً Letting the focus Shift too often

غالباً ما يقع القادة قليلوا الخبرة في خطأ عدم الإبقاء على التركيز لفترة طويلة حتى يكون له تأثير. ففي أي موقف جمعي، من السهل أن ينتقل التركيز من موضوع لآخر إلا إذا أبقى القائد على التركيز وعمّقه. ينبغي أن يكون القائد دائماً على وعي بالتركيز وعمق التركيز. أثناء مرحلة العمل، ينبغي على القائد أن يحاول تعميق التركيز إلى مستوى ذي معنى لكل الأعضاء أو لمعظمهم.

التركيز بشكل أكبر من اللازم على أحد الأعضاء

Focusing Too Long on A Member

إن من الخطأ التركيز بشكل أطول من اللازم على عضو لا يفهم محتوى المجموعة، حيث إن القادة المبتدئين غالباً ما يقدمون ضروب التسلية في المجموعة للعضو المرتبك أو البطئ، وهذا لا يجعل المجموعة ذات قيمة بالنسبة للأعضاء الآخرين. نعرض فيما يأتي بعض الخيارات المتاحة إذا لم تَبْدُ على العضو أنه يفهم محتوى المجموعة:

- خذ بعض الوقت للتوضيح، إذا كان ذلك ممكناً في وقت قصير نسبياً.

- اجعل الأعضاء يحاولون التفسير أو توضيح القضية.
- أخبر العضو أنك سوف توضح له بعد الجلسة أو في الاستراحة.
- أخبر العضو أنك سوف تلتقي معه في وقت آخر للتعرف على الموضوع.
- رتب لقاءً بين أحد الأعضاء وهذا العضو للحديث عن الموضوع.
- اطلب من عضو آخر أن يذهب إلى أحد أركان الحجرة مع هذا العضو ويوضح له المواد. إنك قد لا ترغب في فعل ذلك لأن هذا من شأنه أن يفوّت على هذا العضو ما يحدث في المجموعة.

أما إذا تكرر عدم فهم العضو للمواد في المجموعة، فقد يطلب منه القائد عدم العودة مرة أخرى إلى المجموعة.

التركيز على عضو واحد أو اثنين Focusing On Only One Or Two Members

إذا كان في المجموعة عضوٌ ثرثارٌ، أو "معوق"، فإن القادة المبتدئين يكرسون أسبوعاً تلو الأسبوع في التركيز على نفس هذا العضو. إن من السهل تقسيم هذه الممارسة لأن هذا العضو يحتاج إلى مساعدة والأعضاء الآخرون يحتاجون أيضاً إلى مساعدة، غالباً ما يكرس القادة المبتدئون مقداراً كبيراً من الوقت في محاولة مساعدة هذا العضو، وفي الوقت نفسه يقاوم العضو بشكلٍ قاسٍ. وهذا غير فعال في الغالب ومضيعة لكثير من الوقت.

إن أحد الطرق لتجنب التركيز على مجرد عضو أو اثنين تتمثل في استخدام أسلوب تقييم العضو. من الممكن أن يجيب القائد عن الأسئلة التالية عن كل عضو:

- كيف يشعر "X" بشأن التحاقه بهذه المجموعة؟
- ما الذي يحتاج "X" إلى تعلمه عن هذه المجموعة؟
- ما الذي يريد "X" أن يتحدث عنه ولكن يخاف أن يعرضه على الآخرين؟
- ما مقدار الوقت الذي قضاه "X" طليقاً خلال الأسابيع القليلة الماضية؟

ومن خلال الإجابة عن هذه الأسئلة لكل عضو، ينبغي أن يكون القائد قادراً وعلى دراية بما يريده العضو أو يحتاج إليه من المجموعة. إن هذه الإجابات تساعد كثيراً في التخطيط للجلسة، وتمكن القائد أيضاً من الدخول إلى الجلسة بعدد من الخيارات والموضوعات الممكنة.

التخطيط لتمرين واحد أو اثنين أو نشاط واحد أو نشاطين

Planning Only One Or Two Exercises Or Activities

هناك خطأ آخر وهو التخطيط لنشاط واحد أو لتمرين واحد. إن من الحكمة دائماً أن تكون هناك خطط داعمة، لأن هناك أوقاتاً لا تؤدي فيها خططك الأولية إلى توليد مزيد من الطاقة.

الفشل في السماح بوقت كافٍ لتجهيز النشاط

Failing To Allow Time To Process An Activity

إن من الأهمية السماح بوقت كافٍ لمناقشة وتجهيز أي فيلم أو محاضرة لأحد الضيوف، أو تمرين جمعي. ينبغي أن يكون معظم الوقت في العادة للمشاركة والتجهيز وليس لمشاهدة الفيلم، أو الاستماع إلى المتحدث، أو أداء التمرين.

اختيار المتحدثين المملين Choosing Uninteresting Speakers

بالنسبة لمجموعات التعليم، عند استخدام متحدث ضيف، ينبغي أن يبذل القائد كل جهد لضمان أن العرض مشوقٌ ومحفزٌ. إن من المفيد مقابلة المتحدث مسبقاً لاستعراض العرض، وللتأكد من أن المتحدث واضح بخصوص هدف المجموعة وعرضه.

التعليقات الختامية Concluding Comments

في هذا الفصل، لخصنا المهارات، والأساليب، والأدوار التي يمكن أن يستخدمها القائد أثناء الجلسات الوسطى، عند التخطيط لمجموعة، ينبغي أن يقيِّم القائد ما يفيد المجموعة، واهتمام الأعضاء، والتزامهم، ومستويات الثقة، عند قيادة الجلسات الوسطى، فإن على القائد تحفيز التفكير، تقديم الموضوعات الجديدة، استخدام صوته بفعالية وتنويع الشكل عند الضرورة. يفكر القائد دائماً في الأساليب القيادية وبنية المجموعة، وينبغي أن يغيِّر أياً منهما إذا دعت الضرورة. كما ينبغي أن يضع القائد في الاعتبار نوع المجموعة التي يقودها، لأن هناك حاجة إلى استراتيجيات مختلفة لأنواع متعددة من المجموعات، إن التخطيط للموضوعات المختلفة هام جداً أثناء الجلسات الوسطى. فمن خلال تلخيص القضايا الرئيسية، التمارين الاستهلالية، والأنشطة، وتعميق التمارين، فإن القائد يكون مستعداً لقيادة المجموعات في موضوعات عديدة خطط لها، أو ظهرت أثناء الجلسة.

يقع الأعضاء في عدد من الأخطاء أثناء مرحلة العمل بسبب القيادة: التقصير في القيادة أو المبالغة في القيادة، جعل التركيز يتحوّل أكثر من اللازم، التركيز لفترة أطول من اللازم على عضو واحد، التركيز على عضو واحد أو عضوين، التخطيط لنشاط واحد أو نشاطين، الفشل في السماح بوقت كافٍ لتجهيز النشاط، واختيار المتحدثين المملين.

■ **الأنشطة** Activities

1- تخير موضوعين تعتقد أنك سوف تغطيهما في مجموعة في حياتك العملية، ثم قم بعمل قائمة بالقضايا الممكنة، التمارين الاستهلالية، وتعميق الأنشطة التي تغطي الموضوع. استخدم ملخصات موضوع الجلسة الوسطى الذي عرضناه سابقاً في هذا الفصل كشكل أو صيغة لك.

2- راجع الأخطاء الشائعة؟ وتأمل في الخبرة الجماعية التي تحدث فيها هذا الأخطاء. ما هي هذه الأخطاء، وما الذي يمكن للقائد فعله بشكل مختلف؟



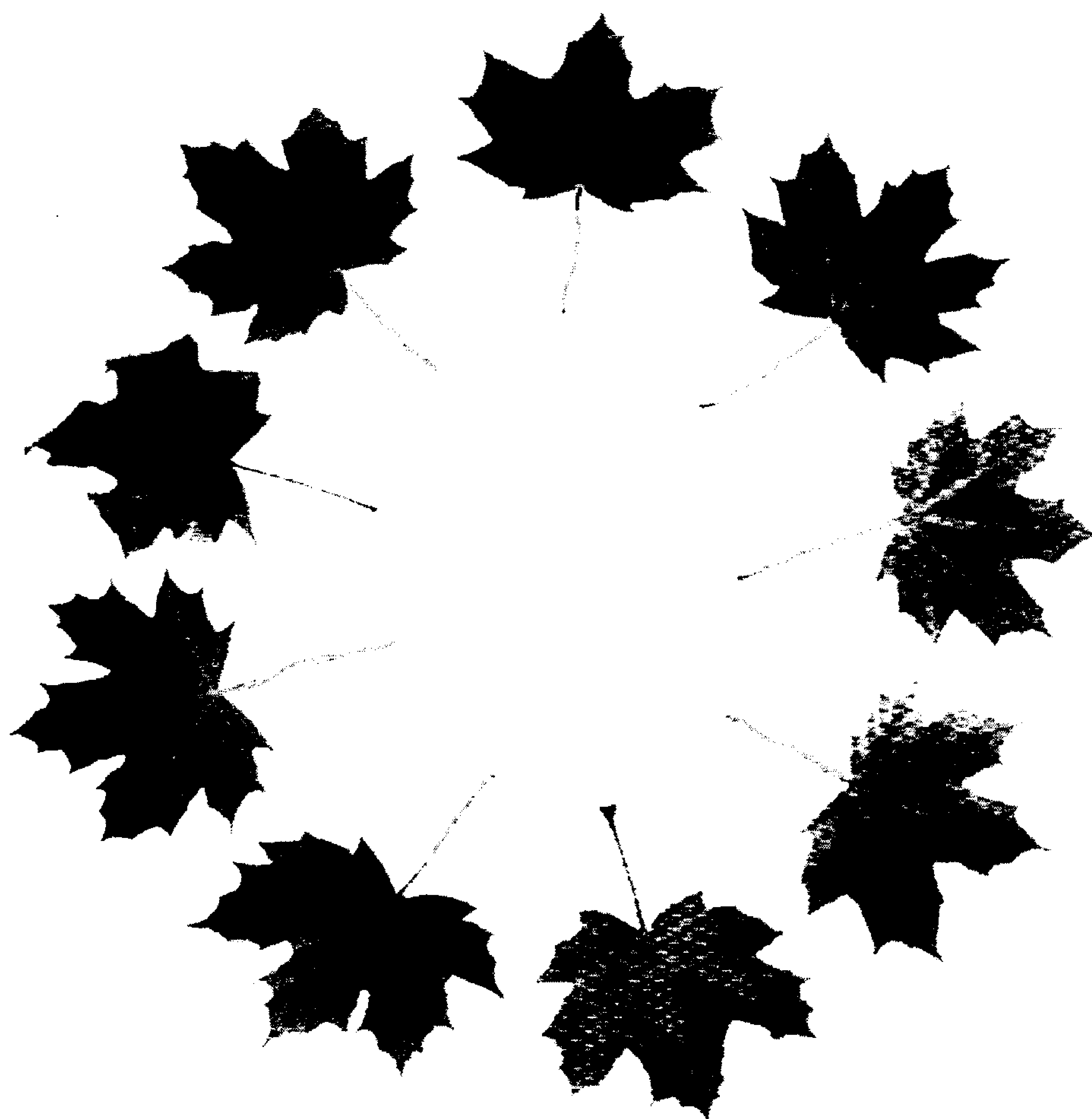
مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills

1- شاهد الجزء 10.2 مرة أخرى، وانظر كيف يستخدم القائد الكرسي الصغير في الجلسة الوسطى. من الممكن أن القائد يعرف الأعضاء بشكل يكفي لتقييم أن التمرين سوف يولّد استكشافاً ذاتياً عميقاً.

2- شاهد الجزئين 9.2 ، 9.3، حيث يستخدم القائد في كل منهما جولة افتتاحية ليقرأ على الأعضاء. لماذا هذه الجولات الافتتاحية مفيدة أثناء المرحلة الوسطى من المجموعة؟

الفصل الثالث عشر.................13

نظريات الإرشاد في الإرشاد الجمعي



لا يمكن التغافل عن أهمية فهم نظريات السلوك الإنساني عند قيادة أي مجموعة تركز على الدعم، النمو الشخصي، اتخاذ القرارات الحياتية، الإرشاد النفسي أو العلاج النفسي. لذلك، ينبغي أن يكون لدى قادة مجموعات الإرشاد النفسي والعلاج النفسي المعرفة الأساسية بالنظرية وتطبيقاتها على الإرشاد الفردي قبل الإضطلاع بتحدي العلاج النفسي الجمعي. كما أن المجموعات عن الغضب، والقلق، والاكتئاب ستكون فعالة فقط إذا ما استطاع القائد استخدام النظرية لمساعدة الأعضاء على فهم أفكارهم، ومشاعرهم وسلوكياتهم. إن من المفيد - إلى الحد الأدنى - أن يفهم المرء النظريات عند قيادة المجموعات النفسية - التربوية، وبعض أنواع مجموعات المناقشة.

أثناء مجموعة الدعم أو مجموعة الإرشاد النفسي، يكون التركيز في الغالب على مشكلة أحد الأعضاء لبضع دقائق. عند العمل مع أحد الأعضاء، يوجّه القائد العمل الشخصي باستخدام النظريات والأساليب لمساعدة العضو على اكتساب التبصر والفهم لبرنامجه. لا ينبغي لأي قائد أن يقود مجموعات الإرشاد النفسي دون معرفة متعمقة بنظريات الإرشاد النفسي. لسوء الحظ، فإن كثيراً ممن يقودون مجموعات العلاج النفسي ليس لديهم الخبرة في الإرشاد الفردي، ولا الخلفية في نظريات الإرشاد. إن قادة المجموعات هؤلاء يعتقدون أن كل ما يحتاجون إلى معرفته هو المعلومات عن العملية الجمعية وديناميات المجموعة، ثم يكون الأعضاء هم عوامل التغيير، وهذا ليس بصحيح، على سبيل المثال، في المجموعات التي تضم ضحايا الإساءة الجنسية، رهاب الخلاء، مرضى الانتحار، الإساءة الجنسية، متعاطي المخدرات، الأطفال الكحوليين، يحتاج الأعضاء إلى قائد لديه فهم عن آلامهم لأن الأعضاء ليس لديهم فهم نظري عن مشكلاتهم. نحن نشجع القادة على استخدام النظريات أثناء الجلسات، وأيضاً تعليم أعضاء المجموعة العقيدة الأساسية لأحد نظريات الإرشاد النفسي الرئيسية. نحن عادة نعلم العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني، والتحليل التفاعلي لأن هاتين النظريتين ذات قيمة كبيرة في فهم السلوك الإنساني، ويمكن أن يتعلمها الأعضاء سريعاً بغض النظر عن أعمارهم.

في مجموعات العلاج النفسي، غالباً ما يتم إبقاء التركيز على عضو واحد لمدة 10-20 دقيقة (أحياناً أطول من ذلك). أثناء الفترة التي يتم فيها التركيز على أحد الأعضاء فإن أمام القائد خياران رئيسيان: جعل الأعضاء يحاولون مساعدة العضو العامل من خلال استخدام أحد النظريات التي يتم تعلمها - أو أكثر، أو إجراء الإرشاد الفردي لبضع دقائق، مع إشغال الأعضاء الآخرين بطريقة أو بأخرى إذا كان ذلك ممكناً، والمهارة لأخذ الجلسة إلى العمق بحيث يشترك الأعضاء على الرغم من أنهم قد يشاهدون ويقدمون تعليقات استجابة للقائد.

بالنسبة للقادة الذين ليس لديهم القدرة على إجراء إرشاد مشوق، ويساعد على إشراك الأعضاء، فإننا نقترح استخدام الخبرات الشخصية للأعضاء وخبرة القائد ومعرفته بالنظريات. إن من المفيد في حالات نادرة إجراء إرشاد فردي يتحرك ببطء، في حين يشاهد الأعضاء ويستمعون، على الرغم – ولسوء الحظ – من أن هذا يتم كثيراً، ويشعر الأعضاء بالملل.

إن الهدف من هذا الفصل هو تقديم ملخص موجز عن العديد من النظريات المعاصرة التي تعتقد أنها ذات صلة وثيقة بالعمل الجمعي، ثم نركز على الأمثلة التي توضح كيف يمكن تطبيق هذه النظريات في المواقف الجمعية. لقد قررنا أن نناقش، بإيجاز، النظريات ونقدم أمثلة عن عينة استخدام هذه النظريات في المجموعات لأننا نفترض أن معظم القرّاء سيكونون قد درسوا بالفعل نظريات الإرشاد النفسي، ولا يحتاج الأمر سوى إلى مجرد مراجعته. كما ندرك أيضاً أن هناك الكثير ينبغي على القائد القيام به مع كل نظرية، ولكننا أردنا بشكل رئيسي أن نعطيك بعض الأفكار الأساسية عن كيفية استخدام كل نظرية في المجموعات، أثناء استخدامك للنظريات، فإنك سوف تنمي العديد من الطرق الخاصة بك لتطبيق هذه النظريات، أيضاً، قد تسعى في طلب كتب، ومقالات معينة عن كيفية استخدام النظريات المختلفة في الإرشاد الجمعي. وكما قلنا مراراً وتكراراً، نحن نعتقد أن المعرفة بالنظرية الإرشادية ضرورية لقيادة مجموعات الإرشاد النفسي والعلاج النفسي.

العلاج السلوكي المعرفي Cognitive Behavioral Therapy

يقوم العلاج السلوكي المعرفي على قاعدة مؤداها أن أفكار الفرد هي التي تُحدث مشاعره هناك عدة مداخل للعلاج السلوكي المعرفي، بما في ذلك العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني، والعلاج السلوكي الدياليكتيكي. إن من أكبر الأسماء المرتبطة بالعلاج السلوكي المعرفي إليس Ellis "العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني"، وبيك Beck "العلاج المعرفي" وفي هذا الفصل، سوف نركز على العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني. هناك علاجات معرفية يمكن إجراؤها بنفس الطريقة في أن القواعد، والمصطلحات، والأساليب يمكن تعلمها، وأن الأعضاء يمكن أن يُطلب منهم النظر إلى الكيفية التي تحدث بها أفكارهم المشاعر التي يمرون بها.

العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني Rational Emotive Behavior Therapy

إن العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني الذي أسسه ألبرت إليس يُعد أحد النظريات الرئيسية في مجال الإرشاد النفسي، وهي نظرية ممتازة للاستخدام في المجموعات لأن من السهولة أن يتعلمها الأعضاء، الذين يستطيعون سريعاً تعلم كيف يطبقونها على أنفسهم وعلى الأعضاء الآخرين، تقوم هذه النظرية على مقدمة منطقية مفادها أن الأفكار تحدث المشاعر

Thoughts Cause Feelings، وفي المجموعات، يساعد القائد الأعضاء في التركيز على تغيير مشاعرهم من خلال النظر إلى ما يقولونه لأنفسهم. إن أفكاراً مثل "ينبغي أن أكون دائماً الأفضل، وإذا لم يحدث ذلك، فأنا فاشل"، أو "من الأمور السيئة ألا تسير الحياة وفقاً لما أريده أنا "ـ عبارة عن أمثلة لأنواع من الأشياء التي قد تظهر في المجموعات المختلفة. إن العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني مفيد للأطفال، والمراهقين، والكبار لأنه يساعدهم على الشعور بالسيطرة من خلال معرفة أن مشاعرهم تسببها أفكارهم.

النموذج The Model

أعدّ إليس Ellis نموذج (ABC) لفهم المشاعر والسلوكيات، حيث إن الحرف (A) يمثل الحدث النشط Activating event المراد تقييمه، والحرف (C) يمثل النواتج Consequences أو رد الفعل الانفعالي الذي يمر به الفرد، أما الحرف (B) فيمثل المعتقدات Beliefs المستخدمة في تقييم الحدث النشط، ويربط (A)، و (C) معاً. ليس حدوث الحدث هو الذي يحدث المشاعر، ولكن تفسير الفرد لهذا الحدث. إن معظم الناس لم يفحصوا أبداً الحديث الذاتي السلبي المبالغ فيه، والمحبط للذات، الذي ينخرطون فيه. يعتقد معظم الناس أن (A) تحدث (C)، ولكن في الحقيقة هي (B) التي تفعل ذلك: إن ما يقولونه لأنفسهم هو الذي يحدث (C). عندما يتعلم الأعضاء النظرية، فإنهم يصبحون قادرين على مساعدة تحديات الأعضاء الآخرين، وخلافاتهم، ويستبدلون الحديث الذاتي السلبي. على سبيل المثال، إذا ما تحدثت هوراس Horace عن الشعور بالخجل في الرقص، ولم تطلب من شخص آخر الرقص، فإن القائد يمكنه – باستخدام النموذج – أن يخطط المشكلة على السبورة البيضاء كالآتي:
(الحديث الذاتي). سيكون أمراً فظيعاً! إن شخصاً ما سيقلبني رأساً على عقب إذا ...

تدريس العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني للأعضاء

Teaching REBT To The Members

في الإرشاد الجمعي الذي يخطط فيه القائد لاستخدام العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني، فإن أول شيء ينبغي القيام به هو تدريس النظرية للأعضاء. نحن نقترح طريقتين لتقديم وتدريس العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني للأعضاء، أولهما أخذ مشكلة جلبها أحد الأعضاء في المجموعة، مثل تلك المشكلة التي عرضناها سلفاً عن هوراس Horace، وكتابتها، وتعليم كل الأعضاء نموذج (ABC)، والنظرية التي تقف خلفه. بمعنى آخر، استخدم مشكلة حقيقية من أحد الأعضاء، ولكن خذ الوقت الكافي لتعليم فكرة أن الأفكار تحدث المشاعر.

أما الطريقة الثانية لجعل الأعضاء يركزون على هذه النظرية فمن خلال البدء بسؤالهم "من

أين تأتي المشاعر؟" سيقول الكثير من الأعضاء: من "الآخرين"، "القلب"، "الماضي"، أو "المواقف". وهذا من شأنه أن يؤدي إلى تقديم فكرة أن الأفكار تحدث المشاعر. نحن نقترح استخدام السبورة البيضاء، وأوراق مكتوب عليها نموذج (ABC)، ثم مناقشة بعض الأمثلة عن كيف يعمل هذا النموذج مع مشاعر مثل الغضب، الشعور بالذنب، أو القلق. فمن خلال إعلام الأعضاء كيف أن ازدحام المرور – على سبيل المثال – هو الذي يتسبب في الغضب، ولكن ما يقولونه لأنفسهم عن ازدحام المرور الذي يجعلهم يشعرون بالغضب، يبدأ الأعضاء في معرفة أن الأفكار تحدث المشاعر. الأساس هنا هو جعل الأعضاء يفهمون نموذج (ABC)، ويبدؤون في فهم أن أفكارهم هي التي تحدث مشاعرهم أو يعتبرون على الأقل فكرة أنه ليس هو الحبيب، أو رئيس العمل، أو الوالد الذي يجعلهم غاضبين، ولكن هم الذين يجعلون أنفسهم غاضبين من خلال ما يقولونه لأنفسهم.

لتقديم العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني، وإعلام أعضاء المجموعة أن الحدث ليس هو الذي يحدث المشاعر، ولكنه الحديث الذاتي، فإن أحد الأمثلة التي يمكن استخدامها هو تقسيم المجموعة إلى نصفين، وإعطاء تعليمات لأحد النصفين أن يتظاهروا بأنهم طلاب متميزون في المدرسة – يحصلون على أعلى الدرجات (أ) – والنصف الآخر يتظاهرون بأنهم يحصلون على أقل الدرجات (د)، ثم جعلهم جميعاً يفترضون أنهم يحصلون على (ج+) في الاختيار، ثم سؤالهم عن مشاعرهم. سوف يقول طلاب (أ) أن هذا شيء "سيء"، أما طلاب (د)، فسوف يقولون "جيد"، ثم قد يسأل القائد الأعضاء "إذا كانت الأحداث هي التي تحدث المشاعر، وأنتم جميعاً مررتم بخبرة نفس الحدث (الحصول على ج+)، لماذا إذاً لا تشعرون بنفس المشاعر؟". وهذا من شأنه استثارة مناقشة عن تأثيرات أفكارنا على مشاعرنا، وهذا يمثل الأساس للعلاج السلوكي الانفعالي العقلاني. كما يمكن للقائد أيضاً أن يعلق على الكيفية التي يخبر بها الأعضاء أنفسهم في الغالب عن كل أنواع "يجب" "ينبغي"، و "لا بد"، وينخرطون في الحديث الذاتي المبالغ فيه الذي يحدث المشاعر التي تؤدي إلى السلوكيات السالبة أو المدمرة.



مهارات الإرشاد الجمعي: نظريات – العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني

Group Counseling Skills: Theories - REBT

اذهب إلى الجزء 13.1، وشاهد المقدمة عن استخدام النظريات في المجموعات، والجزء الذي يستخدم فيه القائد العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني.

من خلال استخدام السبورة البيضاء، والأساليب الإبداعية الأخرى، مثل مقعدين (أحدهما عليه علامة الحديث الذاتي العقلاني، والآخر الحديث الذاتي غير العقلاني)، أو شريطي

تسجيل (أحدهما قديم ومستعمل، والآخر ما زال مغلفاً)، فإن القائد يمكنه مساعدة الأعضاء على تصور القاعدة الأساسية للعلاج السلوكي الانفعالي العقلاني، والتي مؤداها. أن الناس لديهم اختيار لما يقولونه لأنفسهم. أيضاً من خلال استخدام النشرة المكتوبة التي تحوي بعض المعلومات الأساسية عن العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني، من الممكن أن يفهم الأعضاء المقدمة المنطقية الأساسية للعلاج السلوكي الانفعالي العقلاني. ولكي يتم مساعدتهم على مزيد من الفهم للفكرة، فإننا نستخدم أحياناً قائمة إليس للأفكار اللاعقلانية التي يقولها الناس لأنفسهم. نحن نطلب من الأعضاء قراءة القائمة ووضع دائرة حول الأفكار اللاعقلانية التي يقولونها مؤخراً لأنفسهم. وهذا قد يؤدي إلى مزيد من المناقشة عن أهمية حديثنا الذاتي عند الحديث عن فهم مشاعرنا وسلوكنا. في البداية، لا يؤمن الكثير بأن أفكارهم هي التي تحدث مشاعرهم لأن معظم الناس يعتقدون بأن الناس والأحداث هم المسؤولون على شعورهم بالكآبة والحزن، ومن ثم لم يفكروا أبداً بأنهم قد يتسببون فيه ويقوون معظم انفعالاتهم السالبة. هنا قائمة بالجمل اللاعقلانية الرئيسية لإليس، كما نقدم قائمة للأطفال بناءً على القائمة الأصلية التي بها 15 فكرة لا عقلانية.

الأفكار اللاعقلانية الخمسة عشر لإليس Ellis's 15 Irrational Ideas

1- إن من الضرورة الملّحة أن يحب المرء كل إنسان في حياته.

2- ينبغي أن يكون المرء كفئاً، ملائماً، ومنجزاً في كل المجالات إذا ما أراد أن يعتبر نفسه شخصاً ذا قيمة.

3- هناك أناس سيئون، وأشرار، ويتصفون بالخسة، وينبغي معاقبتهم بقسوة على هذه الخسة والنذالة.

4- عندما تأتي الأشياء على عكس مراد الفرد، فإن هذه كارثة، بل أمر فظيع.

5- إن أسباب عدم سعادة الإنسان خارجية، وليس للناس أي قدرة على التحكم في أحزانهم وإزعاجاتهم.

6- إذا كان هناك شيء خطر ومخيف، إذاً ينبغي على المرء أن يهتم بهذا الشيء بشكل دائم، وينبغي أن يبقى على حذر من إمكانية حدوثه.

7- إن من السهل تجنب صعوبات الحياة والمسؤوليات الذاتية أكثر من مواجهتها.

8- ينبغي أن يعتمد المرء على الآخرين، ويحتاج إلى شخص أقوى منه ليعوّل عليه.

9- إن ماضي الإنسان هو المحدد الأكثر أهمية لسلوكه الحاضر، ونظراً لأن شيئاً ما كان له تأثير قويٌ على حياة المرء، فإن هذا الشيء ينبغي أن يكون له هذا التأثير حتى الآن.

10- هناك حل صحيح، دقيق، وتام للمشكلات الإنسانية، وإذا لم يوجد هذا الحل، فإن هذا يعني وجود كارثة.

11- ينبغي أن يشعر المرء بالأسى واللوعة لمشكلات الناس وهمومهم.

12- ينبغي أن يكون العالم عادلاً، وإذا لم يكن كذلك، فلن يستطيع المرء تحمله أو العيش فيه.

13- ينبغي أن يشعر المرء بالارتياح، ولا يمر بأي ألم طيلة حياته.

14- قد يشعر المرء بأنه مخبول لأنه يمر ببعض مشاعر القلق.

15- من الممكن أن يحصل المرء أقصى درجات السعادة من خلال الكسل والتراخي، أو من خلال الاستمتاع الذاتي بشكل سلبي وغير ملتزم.

المعتقدات اللاعقلانيةالشائعة لدى الأطفال Common Irrational Beliefs of Kids

1- لا بد أن يحبني الجميع، وإذا لم يحدث ذلك، فإنني لا أستطيع الحياة، وسيكون شيئاً فظيعاً.

2- إذا ما شتمني أحد، فإن ذلك يعني أن ما يقوله حقيقي، ولا أستطيع تحمل هذا.

3- ينبغي أن أكون الأفضل في كل شيء أفعله، وإذا لم أكن كذلك، فإن ذلك يعني أنني ليس لي قيمة.

4- هناك أناس سيئون، وينبغي عليّ أن أكون مستعداً للرد عليهم.

5- إذا لم تسرِ الأمور وفقاً لمرادي، فهذا أمر فظيع.

6- إن عدم سعادتي يتسبب فيها الآخرون، وليس لي القدرة على التحكم في عدم سعادتي، وليس لدي القدرة على جعل نفسي سعيداً.

7- من السهل عليّ تجنب مواقف إشكالية معينة أكثر من مواجهتها.

8- لا أستطيع الاعتماد على نفسي - ينبغي أن أعتمد على الآخرين بكل طاقتي.

9- إن ماضيٌّ هو السبب فيما أنا عليه الآن، ولا أملك أن أفعل تجاهه شيئاً.

10- يوجد حل مثالي لكل مشكلة، ومن الصعب ألا أتخيل هذا الحل المثالي.

11- لا بد أن أصبح حزيناً، وأبقى على حالي هذا من الحزن بسبب المشكلات التي يمر بها الآخرون.

12- لا بد أن تكون هناك عدالة في العالم، وإذا لم يكن هناك عدالة، فلا أستطيع تحمل العيش في هذا العالم.

13- لا يجب أبداً أن أشعر بعدم الارتياح، أو الإنزعاج، وعندما يحدث ذلك، فإني لا أتحمل هذا.

14- يمكن أن أنجح حتى دون أي مجهود، ومع عدم وجود خطة للعمل.

15- لو تشاجر والدي، فإن هذا خطئي أنا (إذا ما أدمنا الكحول، أو انفصلا بالطلاق).

16- نظراً لأنني طفل بالتبني (في بيت الرعاية)، فأنا أقل من الأطفال الآخرين.

17- نظراً لأنه فعل ذلك بي (الإساءة الجسدية، الجنسية، الانفعالية)، فمن المؤكد أن هناك عيباً فيّ أنا، ولا أستحق أن أكون سعيداً.

18- لو أحببتُ أبي الربيب (أو أمي الربيبة) فإن هذا يعني أنني لا أحب أبي الأصلي (أمي الأصلية).

يمكن استخدام هاتين القائمتين لاستثارة مناقشة جيدة عن المعتقدات اللاعقلانية للأعضاء. إن المناقشة عن الجمل المختلفة يمكن أن تؤدي إلى عمل شخصي بواسطة أحد الأعضاء أو أكثر إذا كان هدف المجموعة هو حل المشكلات أو العلاج النفسي.

استخدام العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني في المجموعات

Using REBT in Groups

توضيح الحدث، أو الشخص، أو الموقف (A): عندما تعرض قضية للمناقشة، فإن من المفيد عادة توضيح خصوصيات الموقف التي تزعج العضو. على سبيل المثال، إذا كان أحد الأعضاء - "أنّا" - تتحدث عن مقدار ما تجده من مضايقة من قبل أقارب زوجها، فإن القائد قد يسألها عن أكثر مضايقة لها: الأب، الأم، أو كلاهما، وما مدى شعورها بالحزن والأسى. وقد يجعل القائد الأعضاء يسألون أسئلة لمساعدة أنّا على توضيح ما تعنيه. قد يقول القائد للمجموعة "باستخدام نموذج ABC، ما الذي سمعتموه كحدثٍ نشط؟. ومن خلال هذه العملية، فإن ذلك يشرك الأعضاء ويجعلهم يفكرون في كيف أن هذه النظرية يمكن استخدامها مع معظم المواقف. ونتيجة لهذه العملية المركزة، فإن "أنّا" قد تقول شيئاً ما مثل: "إنها حماتي، ومعظم التوتر بسبب طريقة تربيتي لابنتي".

توضيح المشاعر و/ أو السلوك (C): متى تم توضيح ماهية الموقف، فإن الخطة التالية عادة هي توضيح المشاعر أو السلوكيات المرتبطة بالحدث. قد يسأل القائد أسئلة، أو قد يسأل الأعضاء أسئلة لمساعدة العضو العامل في تحديد مشاعرها. ففي مثال "أنّا"، بعد سماع وصفها لمشاعرها، قد يسأل القائد "أنّا"، ما هو شعورك الرئيسي؟" وقد تقول هي "أشعر

بالاستياء" أو "أشعر بالغضب الشديد". أو كليهما. من الممكن أن يقول القائد للمجموعة "ما الذي سمعتموه كشعور رئيسي ينبغي علينا مساعدة "آنّا" فيه؟ ما هو (C) في نموذج (ABC) الذي ترون أن "آنّا" قد تحتاج إلى العمل به أولاً؟.

توضيح *الحديث الذاتي السلبي (B)*: متى تم توضيح (A)، و(C)، فإن القائد يركز على الحديث الذاتي اللاعقلاني، وغير الصحيح، والذي يتصف بالهزيمة الذاتية - ذلك الحديث الذي يخبر العضو نفسه به. في هذا المثال، يجعل القائد المجموعة تركز على مساعدة "آنّا" في فهم حديثها إلى الذات، خصوصاً إذا بدا على "آنّا" أنها غير قادرة على فهم ذلك بنفسها. من الممكن أن يقول القائد شيئاً ما مثل: "ما الذي ترون أن "آنّا" تقوله لنفسها، وتتسبب في ما تشعر به؟". قد يقدم الأعضاء مقترحات مثل "لا بد أن أحظى برضا حماتي، وإذا لم يحدث، فإني أم سيئة" أو "لا ينبغي أن تعاملني بهذه الطريقة، فليس لها الحق في تقديم النقد لي".

تغيير *المشاعر بتغيير الحديث الذاتي*: إن الجزء الأكثر أهمية في العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني هو جعل الأعضاء يرون أن ما يقولونه لأنفسهم غير صحيح. ففي مثالنا، يمكن للقائد تيسير العمل مع "آنّا" بمحاولة جعلها تقول لنفسها شيئاً آخر مختلفاً - شيئاً عقلانياً وصحيحاً. قد يسعى القائد في طلب المدخلات من الأعضاء الآخرين ما الأمر إذا لم ترَ الحماة، وما هي البدائل التي يمكن "لآنّا" أن تقولها لنفسها عن سلوك حماتها، مما ينتج عنه عدم الشعور بالغضب. إن فائدة استخدام العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني في المجموعات يتمثل في أن الأعضاء يمكنهم المشاركة في مساعدة العضو العامل لأنهم قد يكونون على ألفة مع النموذج الذي يستخدمه القائد. نحن نعتقد أن أحد أهم مميزات العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني هو أن الأعضاء يستطيعون استخدامه في مساعدة الأعضاء الآخرين. كما يمكن للأعضاء تطبيقه على أنفسهم أثناء محاولة مساعدة العضو الآخر.

■ **مثال 1** Example1

يقود المرشد النفسي المدرسي مجموعة للاستكشاف الشخصي، تضم طلاب الصف السادس. هؤلاء الأعضاء يعرفون العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني. انصب تركيز المجموعة على جوي، الذي تعلم لتوّه أنه أُستبعد من فريق كرة القدم بالمدرسة.

القائد: (يقف بجوار السبورة البيضاء ويكتب). إذاً، أستبعدت من الفريق. سوف نكتب ذلك هنا تحت (A). وما هو شعورك؟

جوي: حزين، ومذهول. ليس من العدالة أن أُستبعد. فهناك اثنان أقل مني ووقعا في نفس الخطأ ولم يُستبعدا. فالمدرب لا يحبني.

القائد: (يكتب "حزين"، "مذهول" تحت (C). ثم ينظر القائد إلى المجموعة، ويستعد لكتابة (B). هل من حق جوي أن يشعر بأنه حزين ومذهول؟

بروس: نعم. ولكن الحياة ليست دائماً عادلة، وهذا على الأقل ما تحدثنا عنه الأسبوع الماضي من القائمة.

القائد: (يكتب "ليس من العدالة أن أُستبعد" تحت (B)). ما الذي نحتاج إليه لنساعد به جوي؟

داميتا: ينبغي علينا أن نساعده على مناقشة حديثه الذاتي.

القائد: حسناً، دعونا نبقى عند (B). ما هو الشيء الآخر الذي يقوله جوي لنفسه؟ جوي، سوف نأخذ أفكار المجموعة، ثم أعود إليك لتوضيح ما إذا كان ما كتبته هو ما تقوله لنفسك.

جوش: قد يعود سبب استبعاده أنه ليس رياضياً، وهذا أمر فظيع.

القائد: حسناً، دعونا نحصل على فكرة أو فكرتين أيضاً.

باكو: ربما قال لنفسه أنه نظراً لاستبعاده من الفريق، فلن ينجح في أي شيء. أيضاً، هو ذكر أن المدرب لا يحبه.

القائد: (يكتب تحت(B)) جوي، انظر إلى القائمة تحت (B) هل هذا نوع مما تفكر به؟

جوي: نعم، كل هذا.

القائد: هل ترغب في أن تعمل معنا لنرى ما إذا كان هذا صحيحاً؟ وإذا لم يكن صحيحاً، هل يمكن أن تتوقف عن قول هذه الأفكار لنفسك؟

جوي: نعم.

القائد: وأنت تنظر إلى القائمة، أيهما أصعب في المتابعة؟

جوي: أعتقد أن السيد فرانكس لا يحبني. أنا أعرف أنني لست لاعباً جيداً، ولكني أحب السيد فرانكس كثيراً، لذا، لا أريده أن ينظر إلي على أنني أحمق.

القائد: (يرسم خطاً تحت "المدرب لا يحبني"، ويضيف أيضاً "هو يراني أحمقاً". ينظر القائد إلى المجموعة). هل يريد أحدكم البدء في مناقشة هذا؟

باكو: نظراً لأن المدرب أبعدك من الفريق، لأنه محدد بعدد معين من اللاعبين، وليس معنى ذلك أنه لا يحبك.

القائد (يستخدم قائمة للصحيح/ غير الصحيح، ويكتب عبارة باكو بجوار "المدرب لا يحبني. فهو يراني أحمقاً".

غير صحيح	صحيح
ليس من العدالة أن أُستبعد	هو مُحدد بعدد معين من اللاعبين
المدرب لا يحبني	الأمر ليس له علاقة بموضوع محبتي من عدمها
هو يراني أحمقاً	استبعادي لا يعني أنني أحمق. فأنا لست لاعباً جيداً فقط
مذهول، سيء جداً	أفضل

في مجموعة الطلاق، والقلق، والغضب، وكل أنواع المجموعات، من الممكن استخدام نفس هذا الشكل من أجل أن يساعد الأعضاء بعضهم البعض. فالقائد يركز على جعل الأعضاء يساعدون بعضهم البعض في مناقشة الجمل اللاعقلانية التي تسبب المشكلات في حياتهم.



■ **مثال 2** Example2

تتألف المجموعة من 10 أعضاء في مشفى لعلاج المرضى، حيث تتغير العضوية بشكل يومي بسبب حق الدخول. هذه المجموعة هي إحدى ثلاث مجموعات ستكون في هذا المكان اليوم. إن من الأهمية أن يكون لدى القائد بعض النشاط الذي يمكن أن يفيد به المجموعة. إن استخدام قائمة الجمل اللاعقلانية التي عرضناها من قبل، يمكن أن يؤدي إلى مجموعة منتجة.

القائد: أريد أن نبدأ بأن أطلب منكم النظر إلى قائمة الجمل هذه، ونأخذ منها ما هو صحيح أو ما تريدون مناقشته لسببٍ أو لآخر. إذا وجدتم مشكلة في قراءة هذه الجمل، سوف أساعدكم، أو قد يساعدك من بجوارك (ينتظر دقيقة، أو حتى ينتهي الجميع من القائمة). هل فهم أحدكم معنى أي جملة؟

كيت: نعم أنا – رقم 9– ماضي المرء هو المحدد الهام لسلوكه الحاضر، وتطوره لأن شيئاً ما كان له تأثيرٌ قويٌ على حياة المرء، فإن هذا الشيء ينبغي أن يكون له هذا التأثير حتى الآن. أعتقد أن ما حدث لي عندما كنت صغيراً هو السبب في كرهي الدائم للرجال.

القائد: هل هناك من فهم هذه الجملة أيضاً؟

ديك: نعم، أنا. إن مقتل أمي جعلني أشعر بالاكتئاب دائماً.

جون: أنا فهمت هذه الجملة. أنا أتيت إلى هنا بسبب زوجي، فقد هرب هو وابنة عمي، وهما الآن يعيشان في كندا. أنا لن أتعافى من هذا.

القائد: أعتقد أننا سوف نعمل في هذه الجملة اليوم، ثم نركز على غيرها غداً عندما نلتقي مرة أخرى. إن الكثير منكم يعتقد أن الماضي هو الذي يحدد حياتكم الحاضرة، وأنا سوف أقدم لكم طريقة أخرى للنظر إلى الماضي. الحقيقة أنه ليس ماضيكم أو أحداث معينة هي التي جعلتكم تشعرون بالسوء، ولكن ما تقولونه لأنفسكم عن الأحداث هو الذي يسبب شعوركم بالسوء.

كيت: مثل ماذا؟ إذا لم يسيء هؤلاء الرجال إليّ، فما كنت لأعتقد أن كل الرجال حثالة.

القائد: دعونا ننظر إلى ذلك، وأريدكم جميعاً أن تُقدموا المساعدة في هذا (للمجموعة). هل تعتقدون أن كيت على صواب فيما تقوله بأن الرجال حثالة أو أنهم كانوا حثالة؟

ماريو: أرى أن هؤلاء الرجال الذين أساءوا إليها هم الحثالة. أنا رجل ولم أُسيء إلى امرأة قط، بل دائماً يقلن عني أنني لطيف جداً.

القائد: ماريو، يمكن أن نركز فيما بعد على أنك لطيف جداً، ولكن الآن، أنت أوضحت نقطة مهمة. أنا أقول هذا لك يا كيت، ولكم جميعاً أيضاً. إن الأساس في الحياة الصحية أن يتحدى كل منا ويناقش حديثه الذاتي في رأسه - هذا الحديث الذي يجعلك تشعر بالسوء. فكثير منكم عكف على أن يقول لنفسه أشياء لسنوات وأتمنى أن هذه المجموعة تجعلكم تبدؤون في مناقشة الحديث الذاتي في رؤوسكم، وتعرفون أن هذا الحديث الذاتي ليس بصحيح، كيت، هل تريدينما أن نساعدك في ذلك؟

كيت: أنا لا أحب الطريقة التي أشعر بها.

القائد: (للمجموعة). ما الذي ترون أن كيت تقوله لنفسها عن ماضيها، وما الذي يمكنها الآن أن تقوله لنفسها؟



من الممكن أن يركز القائد على الحديث الذاتي اللاعقلاني، المتسبب في الهزيمة الذاتية لكيت وللأعضاء الآخرين عن ماضيهم، ويحاول أن يجعل الأعضاء الآخرين يناقشون أفكار العضو الذي استحضر أفكاراً مختلفة في المجموعة، من الممكن أن يحاول القائد جعل أعضاء مثل كيت، جون، ديك يدركون أن ما حدث لهم سوء حظ، وأنهم ليسوا أقل من غيرهم، ومن الممكن أن يعيشوا حياة مليئة بالمتعة.

مقترحات لمزيد من القراءة Suggestions for More Reading

هناك الكثير في العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني - أكثر مما غطيناه في هذه الصفحات القليلة. لقد كان هدفنا هو المراجعة الموجزة للنظرية، وإظهار كيف يمكن استخدامها في

المجموعات. لمزيد من المعلومات عن العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني، نحن نقترح قراءة دليل الممارس للعلاج السلوكي الانفعالي العقلاني (Walen etal., 1992). وهناك كتاب ممتاز للمرشد النفسي المدرسي وهو "الإرشاد العقلاني مع طلاب المدرسة: دليل للممارس" (Wilde, 1992).

العلاج النفسي بالواقع Reality Therapy

يفترض العلاج النفسي بالواقع الذي يقوم على أعمال وليام جلاسر - أن البشر مسؤولون عن الاختيارات التي تتعلق بالسلوك، وأن هذه الاختيارات يُقصد منها إشباع خمسة احتياجات أساسية لدى الإنسان: البقاء، الحب والانتماء، القوة (الإنجاز)، الحرية (في اتخاذ القرارات الحياتية)، والمتعة (Wubbolding, 2000). إن العمل (الأصلي لجلاسر في العلاج بالواقع تطور إلى ما يسميه نظرية الاختيار Cholce Theory، مع التركيز على أهمية العلاقات البينشخصية في إشباع احتياجات الإنسان (Glasser, 2000). إن ما يهم قائد المجموعة هو اعتقاد جلاسر بأن كثيراً من "الأعراض" مثل الاكتئاب اللاعيادي والغضب، سلوكيات قُصد منها التحكم في الآخرين والبيئة. لذا، فإن نظريته تأخذ بعين الاعتبار السلوك مثل "يغضب"، و "يكتئب" على أنها اختيارات نشطة يمكن تغييرها في صالح سلوكيات أكثر بنائية.

تركز نظرية الاختيار قليلاً على الماضي، وتعتمد على قائد المجموعة في لعب دور نشط في مساعدة الأعضاء على القيام باختيارات أفضل، وتنمية خطط عمل أكثر إيجابية. عند استخدام العلاج النفسي بالواقع، فإن الهدف النهائي للقائد هو قبول الأعضاء للمسؤولية عن سلوكهم، والقيام باختبارات أفضل. ولكي يتم تيسير التغيير، فلا بد للعضو أن يفهم مكونات سلوكه غير المنفصلة، ولكنها مميزة: التصرف، الشعور، والتفكير مع الفسيولوجيا الأساسية. يؤكد العلاج النفسي بالواقع على أن تعديل الفسيولوجيا والشعور أصعب ما في السلوك. يعتقد المعالجون النفسيون في مجال العلاج النفسي بالواقع أننا - في معظم الأوقات - يمكن أن نختار كيف نتصرف، بغض النظر عن كيف نشعر انفعالياً. إننا عند الحد الأدنى - يمكننا اختيار ما نفكر فيه.

استخدام العلاج النفسي بالواقع في المجموعات Using Reality Therapy in Groups

حدد ووبولدينج Wubbolding (2000) لفظية أولية لمساعدة قائد المجموعة في العلاج النفسي بالواقع لمساعدة الأعضاء على العمل نحو تغيير سلوكياتهم في اتجاه أكثر إيجابية. اللفظية الأولية هي WDEP، حيث إن (W) هي Want (يريد)، و (D) هي Doing (يفعل)، و (E) هي Evaluation تقييم، و (P) هي Planning التخطيط. ففي الدقائق الأولى التي يستخدم فيها القائد هذا في المجموعة، قد يرغب في تلخيصه على السبورة البيضاء، حيث يضع الحروف ويملؤها أثناء قيام العضو بالعملية.

إن تحديد "مراد أو رغبات" الفرد نقطة بداية هامة. عندما يعرض العضو قضية أو مشكلة يحتاج فيها إلى مساعدة، فإن القائد الذي يستخدم العلاج النفسي بالواقع سوف يسأل بطرق عديدة: "ماذا تريد؟". فإذا كانت الإجابة عامة أو غير واضحة، فقد يسأل القائد: "ما الذي تريده في الواقع؟". ففي موقع المجموعة عندما يكون كل عضو قد كوّن علاقة ارتباطية مع الآخر، قد يجعل القائد عضواً أو أكثر يسألون العضو العامل أسئلةً لتوضيح ما يحتاج إليه في الواقع.

وعندما يصبح العضو واضحاً بخصوص ما يريده، وأن "أريد" شيء يستطيع العضو التحكم في تغييره أو إنجازه، قد يسأل القائد والأعضاء أسئلة لجعل العضو العامل يذكر ما الذي يفعله في الحال (D). أما الخطوة التالية في استراتيجية (WDEP)، فهي التقييم الذاتي Self - evaluation (E). وهذه المرحلة تحتاج إلى أن يفحص العضو تأثيرات سلوكيات معينة يقوم هو بها في الوقت الراهن. قد يسأل القائد أو الأعضاء: "هل ما تفعله يساعدك على الحصول على ما تريده؟".

المرحلة الأخيرة والأكثر أهمية هي التخطيط (P). هنا، مرة أخرى، مع مساعدة المجموعة، يضع العضو أهدافاً قصيرة المدى، وأهدافاً طويلة المدى تدمج سلوكياته الجديدة. إن من الضروري أن تكون الخطط سهلة ومحددة تفصيلياً، وواقعية، وتنطوي على فعل (كمقابل لتجنب السلوك)، ولا تعتمد على شخص آخر أو حدث آخر يراد القيام به، ويكون لها زمن بداية مع معايير لتحديد النجاح. يساعد أعضاء المجموعة في تنمية وتعديل الخطة وتقييم نجاحها. هناك افتراض مسبق وهو أنه لا توجد خطة سحرية، بحيث أن العضو الذي يلتزم بالتغيير سوف تكون لديه الرغبة لقبول نجاح جزئي، ويستمر في مراجعة خطته ليقترب أكثر وأكثر من الإنجاز الناجح لاحتياجاته.

وكما ذكرنا، فإن تغيير السلوك لا يحدث من خلال عملية سحرية، ولكن يحتاج إلى عملية مستمرة من تعديل الاحتياجات، والأفعال، والتقييم، والتخطيط، وإعادة تقييم النتائج. وعندما يحقق الأعضاء أهدافهم، ويضيفون خططاً، فإن موقع المجموعة يقدم مكاناً ممتازاً يتلقى فيه الأعضاء التغذية الراجعة من بعضهم البعض، ومن القائد لكي يتم الوفاء باحتياجاتهم بشكل أفضل. فالجو غير نقدي، ولا يلقي باللوم، ويركز على التغييرات التي سوف تساعد على إشباع الحاجة أو الهدف، وليس على سبب عدم تحقيق النجاح. إن العلاج النفسي بالواقع الذي يطبق بشكل فعال يحدد ويتتبع سلوك العضو لتعزيز فرص النجاح. كما أن العلاج النفسي بالواقع يؤكد أيضاً على أهمية قبول مسؤولية الفرد عن نتائج سلوكه.



مهارات الإرشاد الجمعي: نظريات - العلاج النفسي بالواقع

Group Counseling Skills: Theories - Reality Therapy

اذهب إلى الجزء 13.3، وشاهد الجزء الذي يستخدم فيه القائد العلاج النفسي بالواقع واستراتيجيته (WDEP)

■ **مثال 1** Example1

في مجموعة إرشاد لإعادة التأهيل، ذكر جوي رغبتهُ في العودة إلى العمل. ومع ذلك، أوضح أنه لن يُسمح له بالعودة إلى العمل إلا إذا أتمّ 3 أسابيع من العلاج الفيزيقي، إلا أنه - حسب قوله - لن يستطيع الحضور لقلة المواصلات. بعدما اقترح عدة أعضاء مجموعة من المقترحات فيما يتعلق بالمواصلات والتي رفضها على أنها غير واقعية، يقرر القائد مساعدة جوي على توضيح ما يريده في الواقع.

القائد: جوي، لقد تحدث الجميع هنا في المجموعة عن نفس الهدف وهو العودة إلى العمل. وهذا مثلما نريد أن نوضحه (يستخدم القائد صوتاً منخفضاً، يعبر عن الود في نبرة صوته). لو أردنا أن نسألك عما تريده في الواقع، ما الذي تقوله لنا؟

جوي: (يبكي). أريد أن أقضي وقتاً أطول مع أبنائي (صمت). ولا أحب أن يؤذيني أحد مرة أخرى في العمل.

القائد:(يدرك أن جوي يشبع احتياجاته في الواقع من خلال بقائه في البيت، ومن ثم يرغب القائد في مساعدته على تحديد ما إذا كان اختياره واقعياً. مرة أخرى، مستخدماً نبرة صوت ودودة، داعمة، وغير أحكامية). هل تتحمل البقاء في البيت الآن؟

جوي: (يهز رأسه بـ "لا"). إن أجنيس تعمل في مهنتين، وهذا ظلم عليها، فهي لا تستطيع أن تجلس مع الأطفال بالمرة.

القائد: دعني أسألك هذا السؤال مرة أخرى. ما الذي تريده في الواقع؟

جوي: أريد أن أعمل في مهنة لا أشعر فيها بالتعب عند العودة إلى البيت، ولا أُصاب منها بأي أذى.

القائد: هل تجنب العلاج الفيزيقي يساعدك في هذا الاتجاه؟

جوي: (يهز رأسه). لا.

القائد: عندما تصبح صحيح البدن، يمكن أن نتحدث عن الخيارات للعمل (يستدير نحو الأعضاء الآخرين). لقد كان لدى جوي الشجاعة ليقول ما يريده في الواقع الآن. ما هي مشاعركم أنتم لكونكم في عملية إعادة التأهيل هذه؟

توم: أنا أدركت أنني لست أميناً فيما أريده.

كوبر: أنا أعرف ما أريد. لقد أدركت أن ما أفعله لا يساعدني على تحقيق ما أريد، وهو مهنة أفضل.

القائد: عندما ننتهي من جوي، سوف نعمل في هاتين القضيتين.



■ مثال 2 Example2

في هذا المثال، نحن نرى مجموعة من خمس سيدات، انتدبتهن المحكمة لحضور مجموعة الإرشاد النفسي وتعليم الوالدين لمدة 8 جلسات للعمل في تحسين مهارتهن الوالدية. وهذه هي الجلسة الثالثة، وقد أوضح القائد نموذج (WDEP). قالت إحدى الأعضاء - روكسي - أنها تتمنى أن تتحلى بالصبر.

القائد: روكسي، نحن نصب اهتمامنا على (W) - رغبتك في أن تكوني أكثر صبراً. ونحن نعلم أن معظم ما تفعلينه مع الأولاد هو الصراخ، وقلة الصبر معهم، وتسيئين إليهم بألفاظ بذيئة، وأنت قلتِ أن هذا لن يوصلك إلى ما تريدين. هل يمكننا مساعدتك على عمل خطة للتحكم في صبرك؟

روكسي: سيكون هذا شيئاً رائعاً.

داريا: هل مررت بخبرة الصبر على أي شخص من قبل؟

روكسي: (تفكر) أعتقد، عندما كانت جدتي مريضة في المستشفى، كنت أذهب إليها متى استطعت ذلك. فلم تكن تطعم لنفسها، وكنت أجلس بجوارها.

القائد: كنت تجلسين بجوار جدتك. وماذا بعد؟

روكسي: كنت أضع لقيمات من الطعام في فمها، وانتظرها حتى تمضغ هذا الطعام.

دونّا: عندما كنت تنتظرين، هل كنت تفكرين: "هيا يا جدتي، امضغي حتى أخرج من هنا؟".

روكسي: (تضحك) لا، لا. لقد كنت هادئة جداً. ما كنت أفكر فيه هو أنها جدتي، وأنا أحبها، وهي تحتاج إليّ الآن.

القائد: ينظر حول الحجرة هل هذه بداية طيبة لروكسي؟

سوزان: نعم، فهي تعرف معنى الصبر، وكيف تشعر به.

يولندا: لقد لمست الجانب الحنون لديها. فهي عرفت أن بإمكانها إظهار الحب والصبر.

القائد: صحيح. كنت تقومين بسلوكين، يا روكسي، هذان السلوكان يمكن أن يسعداك مع أولادك. كنت تجلسين، وكنت تنتظرين جدتك بدلاً من أن تقومي بعمل شيء ما. ما فائدة هذين السلوكين؟

روكسي: أنا ليس لدي وقت للجلوس مع أولادي. وأنت على حق، فأنا دائماً أريد منهم عمل شيء ما بدلاً من الاستماع إليهم عندما يريدون أن يقولوا لي شيئاً ما.

القائد: لو كنت تفعلين هذين السلوكين: الجلوس والاستماع، هل كنتِ ستظهرين مزيداً من الصبر؟

روكسي: نعم

القائد: الآن، دعينا نقوم بعمل خطة، دعينا نفكر في كل طفل من أطفالك. ما الذي تفعلينه لكل منهم تحديداً؟ ومتى ستبدئين؟ (للأعضاء)، أثناء محاولتنا للعمل على مساعدة روكسي في خطتها، أريد من كل منكن أن تفكر في أشياء معينة سوف تقوم بها بشكل مختلف مع أولادها.

يولندا: يمكن أن أفكر في بعض الأشياء التي أحتاج إلى القيام بها.

القائد : حسناً، دعونا نبدأ أولاً بروكسي، ثم نتحول إليك.



■ مثال 3 Example3

هذه هي الجلسة الخامسة لمجموعة من أربعة مراهقين من الذكور في مركز احتجاز

القائد: اليوم، سوف نتحدث عن الاحتياجات الأساسية لدى كل منا. هذا الطبيب المشهور أحضر هذه، ومن الممكن أن تُناقش بشكل جيد. أريد منكم النظر إلى قائمة الاحتياجات الأساسية، وتفكروا فيها إذا كانت هذه الاحتياجات يتم اشباعها في هذا المركز، وفي المكان الذي كنتم تعيشون فيه قبل القدوم إلى هنا. ها هي القائمة :

الحرية والاستقلالية

الحب والانتماء

الإحساس بالقوة والإنجاز

المتعة

البقاء

هيكتور: لست متأكداً من معاني كل هؤلاء

القائد: حسناً، دعونا نأخذ أحدها وأخبركم عن معناها، ثم نتحدث عنها. دعونا نبدأ بالحب والانتماء. يحتاج كل منا إلى الشعور بهذا، وعندما لا تشعر به، فإنك سوف تتشاجر، وتسعى للانضمام إلى عصابة، أو قد تصبح متأسداً. هل يبدو أياً من هذه مألوفاً؟

هيكتور: أنا لم أشعر بالحب من أي إنسان. لقد كانت أمي مشغولة في علاقتها مع الرجال، لذلك لم يكن أمامها وقت لتقضيه معي. أنا متعود على عدم الحب.

جورج: أنا مثل هيكتور. لقد كنت في ثلاثة بيوت للرعاية قبل ذلك. حاول والدي في بيوت الرعاية أن يحباني، ولكنهما كانا يعطياني تعليمات دينية. وهذا لم يناسبني.

أليكس: أشعر أن الناس هنا يهتمون بي أكثر من أي مكان آخر. فالعاملون هنا يقربوننا منهم. لقد قلت هنا في المجموعة أشياء لم أقلها من قبل، وعندما عرفت أن أخي قد قتل، بدأ الناس يجلسون معي. لم يفعل أحد من قبل هذا.

جون: لقد التحقت بالعصابة لأن أسرتي لم تهتم بي، وأنا لا أعرف ما إذا كنت سأعود إليهم عندما أخرج من هنا.

القائد: هذه نقاط جيدة. أعتقد أننا سنقضي هذه الجلسة في الحديث عن الحاجة للحب والانتماء، ثم نناقش الأشياء الأخرى غداً أو في اليوم التالي. ما هي أفضل طريقة لإيجاد الحب والانتماء؟ أيضاً، من الشخص الذي في حياتك يمكنه أن يقدم لك هذا بطريقة إيجابية؟ جون، أن أتفق على أنه قد لا تكون فكرة جيدة أن تعود مرة أخرى إلى العصابة من أجل الشعور بالانتماء. أنا أتمنى أن تعد خطة أفضل. ما هي أفكارك عن هذا كله؟

ثم يُبقي القائد التركيز على هذا الموضوع، ويستخدم نموذج (WDEP) لمساعدة كل عضو من الأعضاء.

مقترحات لمزيدة من القراءة Suggestions for More Reading

Glasser, W. (2000). Counseling with choice theory: The new reality therapy. New York: Harper Collins.

Wubblding,R.E. (2000). Reality therapy for the 21st century. Philadelphia, PA: Brunner - Routledge (Taylor & Francis).

العلاج النفسي الأدلري Alderian Therapy

اقترح الفرد أدلر – بدلاً من الاعتقاد بأن السلوك الإنساني محكوم بالغرائز كما رأى سيجمون فرويد وغيره ممن عاصروه – أن كثيراً مما نحن عليه يعود إلى الأسرة والتفاعلات الاجتماعية خلال الطفولة المبكرة. اشتهر أدلر باعتقاده أن ترتيب المواليد له تأثير رئيسي على نمو الشخصية. علم النفس الأدلري – أيضاً يُسمى علم النفس الفردي – يؤكد على فكرة أن لكل سلوك هدف. فالسلوك يهدف إلى القضاء على الشعور بالدونية المدركة (الشعور بأن المرء أقل من ....)، وهذا ينتج من عدم القدرة على الاكتمال أو الأداء الجيد مثل الآخرين في مرحلة الطفولة.

في حين أن الأطفال يناضلون من أجل التنافس مع الإخوة الآخرين، والأصدقاء، والكبار في أداء مهامٍ معينة، إلا أنهم تنقصهم في الغالب المهارات النمائية الضرورية للنجاح، وينمون الشعور بالدونية. أيضاً أثناء سنوات النمو (صفر-10)، يحاول الأطفال أن يجدوا لأنفسهم مكاناً أو دوراً في الأسرة. هناك عوامل عديدة تؤثر في هذه العملية، بما في ذلك ترتيب المواليد، الذكاء، الجاذبية، القدرة الرياضية، تفضيل الوالد والجد، والنوع (الجنس). ونتيجة لهذا النضال، ومستوى النجاح المدرك للطفل، فإن الطفل يصل إلى استنتاجات عما إذا كان له قيمة في الأسرة. على سبيل المثال، قد يستنتج الطفل أنه لكي يُحب، فإن عليه دائماً أن يسعد الآخرين، أو يجمع الثروة والقوة، أو يلعب دوراً تقليدياً يتعلق بالنوع مثل تربية الأطفال. إن قائد المجموعة الذي يستخدم النظرية الأدلري سوف يجعل الأعضاء يركزون على "منطقهم الخاص"، والذي يشتمل على الأهداف المغلوطة، والقصص الخيالية الموجهة عن أنفسهم، وعن العالم، وعن الآخرين. يعتقد أتباع أدلر أنه إذا ما استطاع الناس فهم الهدف من سلوكهم، فإن أمامهم فرصة أفضل لتغيير السلوكيات غير المفيدة.



مهارات الإرشاد الجمعي:نظريات – الأدلري

Group Counseling Skills: Theories - Adlerian

اذهب إلى الجزء 13.2، وشاهد الجزء الذي يستخدم فيه القائد العلاج النفسي الأدلري.

استخدام العلاج النفسي الأدلري في المجموعات

Using Adlerian Therapy In Groups

نعرض لعدد من الأمثلة من أجل مزيد من التوضيح عن النظرية ونبين كيف يمكن استخدامها في المجموعات.

■ **مثال 1** Example 1

هذه هي الجلسة الرابعة لمجموعة من 8 طلاب بالمدرسة العليا، الذين لهم والد كحولي. يقرر القائد التركيز لبضع دقائق على بعض مفاهيم أدلر عن ترتيب المواليد.

القائد: (بعد فترة الإحماء). أرى أن نأخذ استراحة من الحديث مباشرة عن الوالدين وتأثير الشرب، وسوف نركز عليكم وعلى إخوانكم. أنا أعتقد أنك سوف تجد هذا شيقاً ومفيداً. سوف تتحدث عن ترتيب المواليد وكيف يؤثر في تفكيرك وسلوكك في أسرتك. ارفع يدك إذا كنت المولود الأول (ينتظر القائد وينظر إلى المجموعة). ما تأثير ذلك عليك؟ (يحصل القائد على تعليق المجموعة). ماذا عن المولود الثاني؟ (ينظر ويرى الأعضاء يفعلون مثلما فعل من قبل. يستمر القائد إلى الطفل الأصغر والطفل الوحيد). هناك نظرية تؤمن بأن ترتيبك في المواليد له تأثير رئيسي على الكيفية التي ترى بها الأشياء. أولاً، سوف أطلب منكم تكوين أزواج أو ثلاثيات وتتحدثون عن مدى تأثير ترتيبك في المواليد عليك، ثم نعود مرة أخرى لنناقش أفكارك وردود أفعالك. إن من الأهمية إدراك أن تصرفك قد يعود في جزء منه إلى ترتيبك في المواليد.

الآن، استثار القائد اهتمام الأعضاء، وجعلهم ينهمكون في العملية سريعاً، والأهم، أن الأعضاء أصبحوا على وعيٍ بالمتشابهات والاختلافات بين أنفسهم فيما يتعلق بترتيب المواليد. بعد ذلك، قد يطلب القائد من الأعضاء التشارك فيما يتعلق بمدلول أن يكون المرء هو المولود الأول، وهكذا. وبناءً على تركيب المجموعة، سوف يتم وصف خصائص معينة. وفي حالة استمرار هذا التبادل، فإن القائد سوف يُسهب في الخصائص النموذجية للمواقع المختلفة من ترتيب المواليد.

إن الطفل الأول في الغالب يتصف بأنه مستقل، يماثل الوالدين، وقد يضطلع بمسؤوليات يحاكي فيها الكبار، خصوصاً في رعاية الإخوة الصغار. أما الطفل الثاني فقد ينافس الإخوة الكبار، ويسعى بأن يجد لنفسه "مكاناً" في الأسرة. على سبيل المثال، إذا كان أداء الطفل الأول جيداً في الدراسة، فقد يحاول الطفل الثاني الإنجاز والتفوق في الألعاب الرياضية أو في أي مجال آخر، بناءً على الفرص المتاحة.أما عندما يأتي الطفل الثالث، فإن الطفل الثاني يصبح في الوسط، ويشعر بأنه "معصور"، وينافس الإخوة الكبار، ويحاول جذب الانتباه الذي ذهب الآن إلى القادم الجديد. في بعض الأحيان، يُنمي الأطفال الوسط دور "المفاوضين"، ويفصلون النزاع بين الإخوة الكبار والصغار، أو بين الإخوة والوالدين. أما الأصغر في الأسرة، فإن الكبار يهتمون به، وكذلك الوالدين، والجد والجدة وقد يظل "طفل" الأسرة. وقد يكون للطفل الوحيد نفس خصائص الطفل الأول: الاستقلال، التشابه مع الكبار، المسؤولية، والإنجاز المرتفع.

هناك استثناءات كثيرة للقاعدة العامة عن ترتيب المواليد، ودور القائد الذي يستخدمه أدلر يتمثل في مساعدة الأعضاء على الوضع في الاعتبار درجة عمل هذه الخصائص لصالحهم أو ضدهم في حياتهم الحالية.

إن من المهم بالنسبة للقائد تذكر أن خصائص ترتيب المواليد ليست جامدة، وقد تتباين بشكل كبير، بناء على الفجوات في العمر بين الإخوة، والصحة الجسمية للأطفال والمتطلبات الملقاة على عاتق الوالدين، الطلاق والزواج مرة أخرى، وهكذا. والحوار الذي يتبع المناقشة قد يأخذ الشكل التالي:

القائد: هل لديكم أي أفكار أو تعليقات على هذه المناقشة؟

رودي: أنا لم أفكر في مثل هذا من قبل. لقد كنت أشعر كما لو كنت مصلحاً عندما كان يشرب والدي الكحول، ولكني الآن رأيت أن عليّ أن أفعل شيئاً نظراً لكوني الطفل الأوسط. هذا شيء رائع. سوف أفكر في هذا الأمر.

توم: أنا دائماً أشعر بأعباء لأني الطفل الطيب، لأن أخي دائماً يتسبب في مشكلات. لم أتخيل أني سأصير إلى ما أنا عليه بسبب الطريقة التي يعيش هو بها. أشعر بأن أمي لا تستطيع عمل شيء، لذلك كان عليّ أن أكون أنا الطفل الطيب.

جلوريا: أنا دائماً أستاء من أختي الربيبة، ولكني الآن أعرف لماذا أنا أستاء منها – حيث أخذت مكاني كطفلٍ الأول! أريد أن أتحدث كثيراً في هذا الموضوع.

القائد: حسناً، يا جلوريا. إن ما ينبغي عليكم جميعاً. إدراكه أن كلاً منكم يتصرف بطرق معينة بسبب ترتيبه في المواليد. ما نريد القيام به هنا هو دراسة المنطق الخاص لكل منكم، وكذلك الخيال الموجّه، والأهداف المغلوطة من الواضح أن لدى كلٍ منكم أشياء يريد الحديث عنها.

قد يركز القائد إذاً على ترتيب المواليد بالنسبة للأعضاء، وكيف أن إخوتهم يؤثرون عليهم، وكيف يرون أنفسهم.



■ مثال 2 Example 2

هذه المجموعة تتألف من سيدات يعانين من القلق الاجتماعي. وهن الآن على أعتاب الجلسة الثالثة:

القائد: أعتقد أن من المفيد عمل مناقشة عن كيف وجدت كل منكن مكانها في أسرتها، وتربط ذلك بمخاوفها وقلقها الحالي. لقد رأى عالم النفس المشهور ذلك على أنه أهم

شيء لا بد من فهمه. (صمت). لذا كيف تجيب كل منكن عن السؤال الآتي: عندما كنت في السادسة أو الثامنة من عمرك، كيف وجدتِ مكانك؟ على سبيل المثال، قد تقولين "كنت مُصلحة" أو "كنت طيبة".

كارول: كان هناك شجار دائم، كنت أحاول أن أختبئ، وأندمج في أشغال الخشب. فقد كنت أحد ثمانية أطفال.

القائد: سوف نعود إلى هذا. الأخريات، كيف وجدتن أماكنكن؟

هيليري: كانت أمي تؤكد على أن نكون هادئين حتى لا نوقِظ أبانا. لقد كنت أنا الأكثر هدوءاً، أما أخي، فكان دائم العراك مع أبي وأمي، وكان يتدخل فيما لا يعنيه.

تشار: كنت أشعر بأنني أقل من أخواتي. أختي الكبرى كانت نجمة، وحسنة المنظر، وتوأمتان كانتا أفضل مني في كل شيء. عندما ذهبت معهن، كن يتحدثن وأنا أستمع، وكنت أتمنى أن تتحدث إحداهن إليّ.

أسرا: في ثقافتي، تعتبر السيدات أقل من الرجال، خصوصاً في التجمعات الاجتماعية أو في المسجد، لذا تعلمت أن أكون هادئة، وأبتعد عن الطريق.

القائد: ما هي أراؤكن وأنتن تتأملن فيما قيل أو فيما قلتن؟

تشار: لقد وجدت كل منا مكانها بطرق مختلفة بسبب موقفنا الأسري أو الأخوي.

القائد: بالضبط، أعتقد أن من المفيد مساعدة كل واحدة منكن في دراسة واقع تنمية منطقك الخاص فيما يتعلق بالكيفية التي وجدتن بها مكانكن عندما كنتن صغيرات. من الطبيعي كطفل أن تكوني هادئة وخائفة، ولكنك الآن كبرت وتعيشين في بيئة مختلفة، ولم يعد هذا يعني بالنسبة لك شيئاً. إن الهدف من هذه المجموعة هو مساعدتكن على استكشاف الهدف من سلوككن، حتى لا تكن خائفات من المواقف الاجتماعية. من منكن تريد المشاركة بأفكارها؟

أسرا: أنا. أنا دائماً خائفة. فالطفل يقول عني أني خجولة.

القائد: أريد منك التفكير لدقيقة في شكل حياتك لو اخترتِ ألا تجدي لك مكاناً كخجولة. في الحقيقة، أنا أطلب منك أن تجربي شيئاً ما (يسكت القائد للتأكيد). أريدك أن تتخيلس نفسك عكس الخجولة. كيف ترين هذا؟

أسرا: شخص توكيدي، واثقة من نفسي.

القائد: هل تستطيعين تمثيل ذلك هنا؟ ما هو الشيء الذي يقوله أو يفعله الشخص التوكيدي الواثق من نفسه، يا أسرا؟

أسرا: (تفكر، وتنظر حولها في الحجرة، ثم تنظر مباشرة إلى اثنتين من الأعضاء). أنتما رفيقتان، وأعلم أنكما تخرجان معاً عادة بعد المجموعة. أود أن أخرج معكما في بعض المرات.

كوني: بالتأكيد، ما رأيك الليلة؟

القائد: دعينا نتحدث عن شعورك تجاه هذا العرض يا أسرا؟

أسرا: عرض جيد. أتمنى لو فعلت ذلك من قبل. فالمكان هنا آمن.

القائد: ما تقولينه ينطبق على الجميع هنا. إن خجلك أو خوفك كان له معنى عندما كنت صغيرة، ولكن ما أريده منكن جميعاً أنه ليس له معنى الآن، حيث صرتن نساءً. فليس عليكن أن تجدن مكاناً الآن مثلما كان عليكن وأنتن صغيرات.

تشار: هذا له معنى كبير. أنا أعتقد أنني ولدت من جديد. لم أكن أتخيل أنني سوف أتغير.

إن تركيز القائد ينصب على مساعدة الأعضاء على رؤية منطقهم الخاص فيما يتعلق بالناس والمواقف الاجتماعية ويحاول مساعدتهم على رؤية أن الظروف الآن مختلفة تماماً.



■ **مثال 3** Example3

هذه هي الجلسة الثانية لمجموعة من طلاب الصف السابع، حيث ينصّب التركيز على تحسين تقدير الذات. نحن الآن بعد 10 دقائق من بداية الجلسة:

القائد: أريد أن نتحدث عن عملية هامة للتفكير الموجّه والتي تؤثر على تقدير الذات. هذه العملية تسمى القصص الخيالية الموجّهة guiding fictions. سوف أوضحها لكم، ثم أطلب منكم التفكير في أي قصص خيالية موجّهة لدى كل منكم. فالقصة الخيالية عبارة عن معتقد غير صحيح قد تعلمته وأنت طفل ويوجه حياتك الآن. هذه القصص الخيالية الموجهة قد تشتمل على معتقدات مثل: لا بد أن أكون مثالياً لأنجح ولكي يحبني الآخرون. نظراً لأن والديّ لم يتحدثا إليّ قط، فالتأكيد هناك عيب فيّ أنا. لا مفر، فأنا لا أساوي شيئاً. إن معظمكم ليس على وعي ببعض القصص الخيالية الموجهة لديه، وسوف نحاول اليوم مساعدتكم لتكونوا على اتصال عن قرب ببعضها. خذوا دقيقة، وحاولوا التفكير في أي أفكار مثل تلك التي ذكرتها والتي قد توجهكم.

كيفين: أنا لا أعرف ما إذا كان ما سأقوله قصة خيالية موجهة، ولكن أعتقد دائماً أنني خاسر لأنني لست جيداً في الرياضة مثل أخي.

القائد: هي قصة خيالية موجهة. الآخرون؟

فيكي: قصتي ليس لها علاقة بالرياضة. فهي تتعلق بالدرجات. أنا غبي لأنني لا أحصل على أعلى الدرجات، وأبي وأمي يكونان سعيدين بالدرجات التي يحصل عليها أخويّ.

إيد: تقول لي أمي كسولة، وليس لي قيمة، خصوصاً عند الحديث عن العمل أو الصديق.

القائد: إيد، هل تقولين أن قصتك الخيالية الموجهة هي عما تقوله أمك؟

إيد: أنا أشعر دائماً بحقارة نفسي لأن أمي دائماً تُنقص من قدري.

القائد: كيف ترين نفسك أنت؟

إيد: أنّ هناك عيب فيّ لأنني لا أسعد أمي أبداً.

القائد: هل تخبرون أنفسكم أن هناك عيباً فيكم؟

فيارا: أنا أشعر دائماً أن هناك عيب فيّ. فأنا لست جيدة ولن أكون هذا ما أعتقده عن نفسي.

القائد: دعونا نركز على هذه الأفكار. هل تعرفون السبب في هذه النظرة لأنفسكم؟

فيكي: أعتقد أن السبب هم الآخرون، ولست أنا. أنا غبي. أنا ضعيف في الرياضيات.

القائد: فيكي، هذه قصة خيالية موجّهة يمكن تحديها لأنها ليست حقيقية، لسبب واحد، وهو أني أعرف أنك لست ضعيفاً في الرياضيات. أعتقد أنك تحصل على (ج) أو (ب) في الرياضيات. دعوني أقول مرة أخرى، القصة الخيالية الموجهة شيء ما يوجّهك ولكنه ليس حقيقياً. أريد من كلٍ منكم التعليق على قصته الخيالية الموجهة أو قصة الأعضاء الآخرين.

إيد: فيكي، نظراً لأنك لست بنفس ذكاء أخويك أو لستِ جيدة في الرياضيات فإن ذلك لا يعني أنك غبية. أنا أعرف أنك قارئة جيدة وقد ساعدتني في العلوم.

القائد: ماذا تقولين فيما قاله إيد؟ هل ترين كيف أن هذه الفكرة المغلوطة توجهك وتجعلك تشعرين بالدونية؟

فيكي: (بصوت حزين). ولكن إيد ليس أبي أو أمي.

القائد: فيكي، أنت ترين أن كونك غبية هي القصة الخيالية الموجهة. هل صحيح أنك غبية أم لا؟ كم واحداً منكم يقول أنها ليست صحيحة؟ (يرفع الجميع أيديهم). في هذا المثال، يستمر القائد في استكشاف القصص الخيالية الموجهة المختلفة ويحاول جعل الأعضاء

يرون الجزء الخيالي من معتقداتهم الموجهة. يقوم القائد بتحدي الأعضاء بشكل مستمر لينظروا إلى الأفكار التي توجههم.



■ **مثال** 4 Example4

هذه هي الجلسة الثالثة لمجموعة من طلاب الفرقة الأولى في الجامعة:

القائد: أريد أن نتحدث عن شيء ما يلقي بمزيد من الضوء على السبب الذي قد يجعلك قلقاً. عندما كنتم صغاراً، فإن معظم الناس يشكّلون بعض الأهداف المغلوطة، وتبقى هذه الأهداف معهم في حياتهم. فالأهداف المغلوطة عبارة عن أهداف أقمتها على منطق أو تفكير خاطيء. فالهدف المغلوط قد يكون: لا بد أن أحصل على درجات مرتفعة لأثبت للعالم أنني لست غبياً. أو لا بد أن أكون طبيباً مثل أخي حتى أظل أنا المفضل عند والدي. وهناك هدف مغلوط آخر وهو: لا بد أن أكون طبيباً أو محامياً أو معلماً أو أي مهنة كانت حتى يحبني والديّ. ما أقوله هو أنك قد يوجهك هدف مغلوط تكوّن لديك أثناء الطفولة ولست على دراية به. هل هذا استثار شيئاً ما عندكم؟

وايمان: أعرف أنني أريد أن أؤدي بشكل جيد لأن كل ما أسمعه طيلة حياتي أنني كسول مثل أبي. فأنا لا أحب أن أكون مثله – فهو كحولي، يعيش خارج البيت. فالجميع يرون أني فاشل، وهذا يقلقني دائماً، وهذا هو السبب في انضمامي إلى هذه المجموعة، لأنني شخص عصبي.

القائد (للمجموعة). إذاً، ما هو الهدف المغلوط لدى وايمان؟

جايل: أن يخرج من دائرة القلق.

القائد: هذا ما يريده، ولكن ما هو هدفه المغلوط؟

كاهيل: أليس، هذا الهدف أنه يريد النجاح ليري الجميع أنه شخص جيد؟ أعتقد أننا تحدثنا في المرة السابقة عن كيف تكون جيدين، ونحتاج إلى قبول أنفسنا.

القائد: صحيح. الهدف المغلوط هو: لا بد أن أؤدي بشكل جيد لأثبت أنني جيد، ولا أحب أن أكون مثل أبي وايمان، شيء جيد أنك تريد النجاح، ولكن أتمنى أن يكون من أجلك أنت وليس لمجرد أن تثبت للآخرين أنهم على خطأ. من الممكن أن تتخذ القرار بألا تكون مثل أبيك، وهذا ليس له علاقة بما يحدث هنا في الجامعة. هذا مثال جيد على الهدف المغلوط. سوف نعود مرة أخرى إلى هذا خلال دقائق يا وايمان. فكر في هذا. أنا أريد

أن أسمع من الآخرين، ثم بعد ذلك سوف نتناقش في الأهداف المغلوطة المختلفة لدى الآخرين. ماذا عنكم جميعاً؟

فان: لا بد أن أصبح طبيباً لأن أختي طبيبة أسنان، وأنا لا أتحمل أن يكون معها مال أكثر مني، كما أنهم في الأسرة يفضلونها عليّ. فهم يفخرون بها، وأنا أريدهم أن يفخروا بي.

أيان: هل تريدين أن تكوني طبيبة.

فان: ماذا تعني؟ ليس أمامي خيار

القائد: ما هو الهدف المغلوط لدى فان؟

إن القائد هنا سيجعل المجموعة تركز على مساعدة الأعضاء في تحديد وتحدي أهدافهم المغلوطة، ثم مساعدتهم على رؤية كيف أن الحياة يمكن أن تكون سلسلة من الاختيارات وليست كفاحاً من أجل الوصول إلى أهداف مغلوطة تقوم على رسائل سابقة.



■ **مثال 5** Example5

نحن الآن بعد 15 دقيقة من بداية الجلسة الرابعة لمجموعة التعافي من الطلاق لسيدات طلقن منذ 6 أشهر أو أكثر.

هيلدا: أشعر بأنني فقدت توازني. أنا لا أفعل شيئاً ولا أذهب إلى أي مكان. حياتي فظيعة.

القائد: دعونا نتحدث عن هذا، وعن الطرق التي يمكن أن نحسن بها حياتكن (للمجموعة كلها). أريد أن نخرج من الحديث عن مجرد الزواج والطلاق. هناك طبيب نفسي يسمى ألفريد أدلر – يصف ثلاث مهام حياتية هامة تبدو عامة، ولا بد من التعامل معها، وهي العلاقات الاجتماعية – الأسرة والأصدقاء، علاقات الحب، والعمل. لا أشك أن أحد هذه الثلاث هي سبب معاناتكن جميعاً – علاقات الحب – ولكن دعونا ننظر إلى المهامتين الأخرتين. إن ما يقلقني هو أنكن لم تضعن أي مجهود في هاتين المهمتين، وتشعرن بالحزن وعدم التوازن من المهمة الأولى. ما الذي تفعلنه مع هاتين المهمتين الأخرتين؟

روجرز: ما الذي تعنيه بالعمل؟ أنا أذهب إلى العمل، ولكن ليس الأمر كما كان عليه في السابق. فأنا نادراً ما أتحدث إلى أحد، ولا أجد المتعة في العمل كما كان في الماضي.

القائد: ما أقصده هو الاستمتاع بالعمل. فالشخص في أحسن حالاته يستمتع بما يقوم به من عمل، وأنا أعلم أن لدى كل منكن عمل يمكن أن يستمتع به.

ماركويتا: منذ الطلاق، أنا أذهب إلى المدرسة للتدريس، وهذا ظلم لتلاميذ الصف الأول.

بارب: تعودت على حب الذهاب إلى العمل في البنك. كنت أحب الحديث مع العملاء، والصرافين الآخرين. أما الآن، فأنا مجرد أذهب وأضيع الوقت.

القائد: هذا هو السبب الذي جعلني أعرض هذه القضية وأثيرها. ليست الواحدة منكن قادرة على أن تفعل شيئاً في الطلاق، ولكن يمكنها أن تفعل شيئاً في اتجاهها نحو العمل، وهذا من شأنه أن يشعرك بأن هناك شيئاً إيجابياً في الحياة. نظراً لأن حياة الحب لديك لم تسِر على ما يرام، فإن هذا لا يعني أنك لا تستمتعين بالعمل - في الحقيقة من الأفضل أن تحاولي الاستمتاع بالعمل، ولو من قبيل التظاهر. بمعنى، تظاهر به "حتى يكون حقيقة" (تضحك الأعضاء). أريد منكن التركيزعلى العمل وكيف تستمعن به أكثر وأكثر، ثم بعد ذلك ننظر إلى المهمة الحياتية الأخرى الخاصة بالأسرة والأصدقاء.

دارلا: هذا شيء جيد. فالأصدقاء يتوسلن إليّ أن نقوم بعمل بعض الأشياء ولكني أقول لهن أنني لست مستعدة.

بارب: لقد أوصدت الباب في وجه كل الأسرة (تومىء الأخريات برؤوسهن).

القائد: سوف نعود مرة أخرى إلى الأسرة والأصدقاء، وأرى أن معظمكن تهمل هذه المهمة الحياتية أيضاً. دعونا نركز الآن على العمل. ما الذي يمكنكن عمله حتى يصبح العمل ممتعاً؟

سوف يجعل القائد الجلسة تركز على مهمتين حياتيتين نظراً لأهميتهما لحياة متوازنة ثم يتابع كل أسبوع كيف يؤدي الناس في هذين المجالين. إن استخدام مفاهيم أدلر للمهام الحياتية يمكن أن يكون مفيداً في الغالب في العديد من الأنواع المختلفة من المجموعات.



مقترحات لمزيد من القراءة Suggestions for More Reading

هناك كتاب يقوم فقط على استخدام نظرية أدلر في الإرشاد الجمعي ومواقف العلاج النفسي (Sonstegard & Bitter, 2004). وهذا كتاب ممتاز. هذا الكتاب يحمل عنوان: "العلاج النفسي والإرشاد الجمعي" لأدلر.

التحليل التفاعلي Transactional Analysis

التحليل التفاعلي نظرية شامله للسلوك الإنساني أعده إريك بيرن - وهو طبيب نفسي من

كاليفورنيا. إن لنظرية التحليل التفاعلي العديد من المفاهيم الهامة والقيّمة مثل المخطوطات، السكتات، والألعاب، والتي يمكن أن تكون مفيدة في المجموعات. ففي هذا الجزء، نحن نركز بشكل رئيسي على مفهوم حالات الأنا والمخطوطات في التحليل التفاعلي لسهولة تعليمها لأعضاء المجموعة.

وفقاً لنظرية التحليل التفاعلي، فإن لكل إنسان ثلاث حالات للأنا: الوالد، الراشد، والطفل. هذه الحالات تتطور نتيجة "لرسائل" الطفولة، إن رسائل مثل "أنت طفل سيء" أو "الأطفال الأغبياء هم فقط من يرتكبون الأخطاء" أو "لا تثق في أحد" - قد تأتي من التعليقات المباشرة للوالدين أو مقدمي الرعاية الآخرين أو من خلال الخبرة الحياتية السابقة. هناك جزءان لحالة أنا الوالد: الوالد الناقد، والوالد الراعي. كما أن الحالة أنا الطفل جزئين: الطفل الحر أو الطبيعي، أو السليم، والطفل غير السليم أو المتكيّف.

أما حالات الأنا المهيمنة داخل الفرد، فتعتمد على خبرات الفرد. على سبيل المثال، جولي إنسانه تربت بواسطة أم شديدة النقد. بغض النظر عما تحاول جولي القيام به لإسعاد الأم، فإن أمها تجد ما تفعله معيباً. وعندما كبرت جولي إلى مرحلة ما قبل المراهقة، وإلى سنوات المراهقة، قامت بدمج الكثير من التعليقات السالبة التي قامت بها أمها عن كل شيء من مظهرها إلى أصدقائها. استخدمت جولي أحكام أمها - وهي في مرحلة الرشد - كما لو كانت معتقداتها. لقد قامت جولي بتذويت التعليقات الناقدة لأمها، وطوّرت حالة أنا الوالد الخاصة بها. الآن، تنتقد جولي نفسها على عمل أي أخطاء، وتغضب من هذه الأخطاء في الغالب. كما أنها تنتقد الآخرين، والحياة بوجه عام عندما لا تسير الأمور على ما ترغب هي فيه. نظراً لأن أم جولي لم تقدم أي رسائل راعية، فإن جولي تجد صعوبة في رعاية نفسها أو الآخرين.

طفلة صغيرة، شعرت جولي بالضغوط لتتوائم مع متطلبات أمها. لذا، في حين أن جولي كانت تنمي أنا الوالد الناقد، كانت تنمي أيضاً حالة أنا الطفل المتكيّف، طلباً للرضا من الآخرين. والخوف من عدم الرضا، والتكيف والتوافق مع المواقف لتجنب النقد. الآن، تعيش جولي حياتها مستخدمة حالة أنا الوالد الناقد، وحالة أنا الطفل المتكيف، مع عدم وجود حالة الطفل الطبيعي، وحالة الوالد الراعي. ومع ذلك الأهم هو الحقيقة التي مفادها أن جولي لا تستخدم حالة أنا الراشد، خصوصاً في القرارات البينشخصية، وتسعى في طلب العلاقات الناقدة والمسيئة. وفي المجموعة، فإن القائد الذي يستخدم هذه النظرية سوف يحاول مساعدة جولي في أن تصبح على وعي بحالات الأنا المختلفة لديها، وكيف أن كل حالة للأنا تؤثر على قراراتها وتفاعلاتها.

تدريس التحليل التفاعلي لأعضاء المجموعة Teaching TA to Group Members

من الممكن أن يقوم قائد المجموعة بتدريس التحليل التفاعلي في شكل سبه محاضرة مصغرة، ولكننا نرى أن أفضل طريقة لتقديم التحليل التفاعلي هي من خلال استخدام مشكلة العضو أو موقفه، يوضح المثال التالي أحد الطرق لتقديم وتدريس التحليل التفاعلي للأعضاء، هذه هي الجلسة الثانية.

القائد: ذكر كثير منكن الشجار أو الخلاف مع أناس كثيرين في حياتكن. أعتقد أن هذا هو الوقت المناسب لتقديم بعض الأدوات التي يمكن أن تساعدكن على فهم هذا الشكل أفضل. الليلة، سوف نتناقش في التحليل التفاعلي، حيث وجد كثير من الناس أن هذه الأفكار مفيدة، وأنا أعتقد أنكن سوف تجدنها مفيدة أيضاً. جولي، لو سمحت لنا استخدام مثالك مع صديقك.

جولي: أوافق على هذا. أريد أن أتوقف عن الشجار معه.

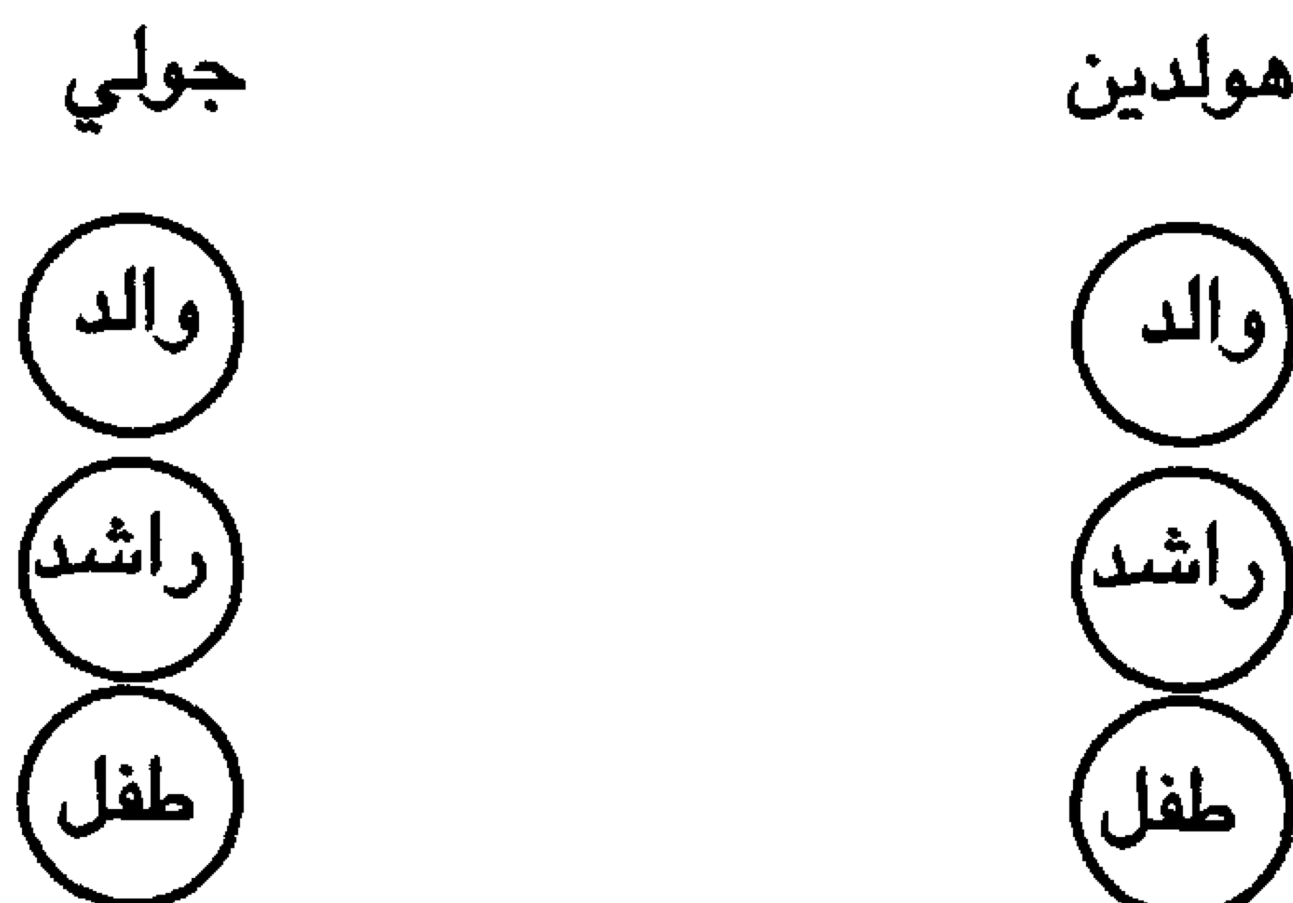
القائد: أعطينا مثالاً على شجار كنموذج.

جولي: أحب بعض الاهتمام في الإجازات وأعياد الميلاد، إلا أنه ينتظر إلى اللحظة الأخيرة، أو حتى قد ينسى. مثلاً، الأسبوع الماضي، كان قد مرٌ على علاقتنا عام، ولم يحضر لي أي شيء. وتشاجرنا شجاراً كبيراً. فقد صِحتُ في وجهه، وصاح هو الآخر في وجهي، وانخرطت في البكاء.

القائد: هذا مثال جيد (يذهب القائد إلى السبورة البيضاء، ويرسم وهو يتكلم). يوجد داخلك ثلاثة أجزاء من حالات الأنا: الوالد، الراشد، والطفل. (يرسم ثلاث دوائر). إذاً يا جولي، أنت لديك هذه الأجزاء الثلاثة، وصديقك لديه هذه الأجزاء الثلاثة ما اسمه؟

جولي: هولدين.

القائد: (يرسم ثلاث دوائر تحت اسم هولدين. ينظر إلى الأعضاء ويراهم ينظرون إلى السبورة البيضاء).



القائد: إن جزء الوالد هو الجزء منك الذي ليس راعياً ولا ناقداً، أو الجزء الذي له كل "الواجبات" عليك وعلى الآخرين. في حالتك، أنت تقولين أنك ناقدة أو راعية في العلاقة؟

جولي: ناقدة، بالتحديد. أنا ناقدة لي، وله، ولكل شيء. أنا لست بمثل سوء أمي، ولكن للأسف أصير مثلها كلما كبرت.

القائد: متى فهمت كل واحدة منكن هذا النموذج، فإنها ستكوّن فهماً أفضل عن نفسها وعن الآخرين، وتستطيع أن تختار نوع حالة الأنا التي تود أن تكون عليها. دعونا الآن نذهب إلى جزء الطفل. إن حالة الأنا هذه لها جزأين في الواقع: طفل المتعة، وطفل الأذى، أو الغضب، أو الإسعاد.

زينا: أنا أؤذي مشاعري دائماً – هل هذا هو جزء الطفل؟

روز: وأنا كذلك، ثم أشعر وكأنني مخبولة.

القائد: أنتما على حق. أنتما في حالة أنا الطفل. ماذا عنك يا جولي؟

جولي: أنا في كل الأماكن. غالباً أؤذي، ثم أصير مخبولة، ثم أغضب، وأضرب بقبضة يدي، وهو يكره ذلك لأنني أكسر الأشياء، ثم بعد ذلك أبتعد عن كل هذا وأسعده. أنا أتدخل فيما لا يعنيني.

القائد: أعتقد أن فهمك لحالات الأنا التي لديك سيجعل هناك فرقاً كبيراً. أريد أن أعلمكن عن "الراشد"، ثم نقضي بقية الجلسة في الحديث عن كيف تطبق كل واحدة منكن هذا على حياتها. الراشد هو الجزء المفكر – الجزء العقلاني. أعتقد أن معظمكن الآن في جزء الراشد، تستمعن إليّ، وتفكرن في مواقفكن. أتمنى ألا تكون أي واحدة منكن في الجزء الناقد، تضرب نفسها وأنا أصف حالات الأنا.

كوري: هذا بالضبط ما بدأت القيام به لأنني أدرك أنني ناقدة لصديقي بسبب الطريقة التي تربيت عليها. فهو يقول لي دائماً أن الخطأ خطئي أنا في الشجار الذي يدور بيننا، وأرى الآن أنه كان على حق.

القائد: كوري، أتمنى أنك تستطيعين استخدام والدك الراعي، وجزء الراشد اليوم لأن ضربك لنفسك لن يغير شيئاً، ولكن تعلمك هذا هو الذي يغير الأشياء.

كوري: أعرف أنني كنت أتدخل فيما لا يعنيني. أعتقد أن هذا سوف يساعدني.

القائد: دعونا نقول بعض الشيء عن "الراشد". إذا ما بقيت في جزء الراشد، ستجدين أنه نادراً ما ستتشاجرين مع أحد لأنك تفكرين وتفهمين الموقف ولا ترفعين صوتك أو

تشعرين بالأذى، أو تحاولين الانتصار. فأنت تفكرين. إن معظم الشجار يحدث عندما يبقى المرء في جزء الطفل أو الوالد الناقد أو كليهما، أو ينتقل للأمام أو للخلف بينهما، ولكنهما ليسا في "الراشد".

جولي: هذا أنا معظم الوقت - أؤذي، وناقدة، ولا أفكر. غالباً ما يقول لي صديقي يا جولي توقفي وفكري للحظة.

القائد: سوف نتحدث عن ذلك خلال بضع دقائق. دعونا نحصل على ردود أفعال عامة تجاه هذا. دعونا نتحدث عن أي شيء تفكرن فيه أثناء النظر إلى أنفسكن من خلال هذا النموذج. هذا ينطبق على نفسك وتفاعلاتك مع الآخرين مثل الأصدقاء من الجنس الآخر، والأصدقاء، ورؤساء العمل وأفراد الأسرة.

ثم بعد ذلك سوف يقوم القائد بإجراء مناقشة عن الحالات المختلفة للأنا، وسوف يحاول جعل الأعضاء يركزن على بعض همومهن الخاصة باستخدام هذه النظرية. وعندما يشعر القائد بأن الأعضاء فهمن حالات الأنا، فإنه سوف يجرّب جعل الأعضاء يرون كيف تعمل أنا "الراشد" بشكل مختلف عن الطفل في مواقف مثل تلك التي تصفها كل من جولي وكوري. إن الأساس في التحليل التفاعلي هو مساعدة الأعضاء في الحصول على منظور "الراشد؛ في المواقف التي تميل إلى أن تكوني سلبية ومتقلبة. غالباً ما يستخدم القائد والأعضاء السبورة البيضاء لرسم التفاعلات الخاصة التي يتم وصفها. إذا لم تكن تألف هذه النظرية، نحن نشجعك على السعي نحو مزيد من القراءة التي تبين لك الطرق المختلفة لتقديم التحليل التفاعلي.

استخدام التحليل التفاعلي في المجموعات Using TA to Groups

عندما يدرس القائد التحليل التفاعلي، فمن الممكن له أن يستخدم مفاهيم الوالد، الراشد، الطفل، بطرق عديدة عند العمل مع أحد الأعضاء أو مع المجموعة كلها. هناك سبب يجعل التحليل التفاعلي نظرية ممتازة يمكن استخدامها في المجموعات وهو إمكانية استخدام هذه النظرية بطرق تجريبية وبصرية عديدة. يمكن للقائد عمل ما يلي:

1- يرسم دوائر الوالد، الراشد، الطفل بأحجام مختلفة، مع أسهم تخرج من حالات الأنا المختلفة على سبورة بيضاء لتمثيل التفاعلات التي يصفها العضو العامل.

2- يرسم دوائر بأحجام مختلفة على السبورة البيضاء لتمثيل العضو العامل.

3- استخدام الكراسي (كرسي الطفل الصغير أو الكرسي الذي يقف فيه الفرد). لتمثيل حالة أنا الطفل أو الوالد.

4- يمثل مشهداً، ثم يجعل الأعضاء يمثلون حالات الأنا المختلفة.

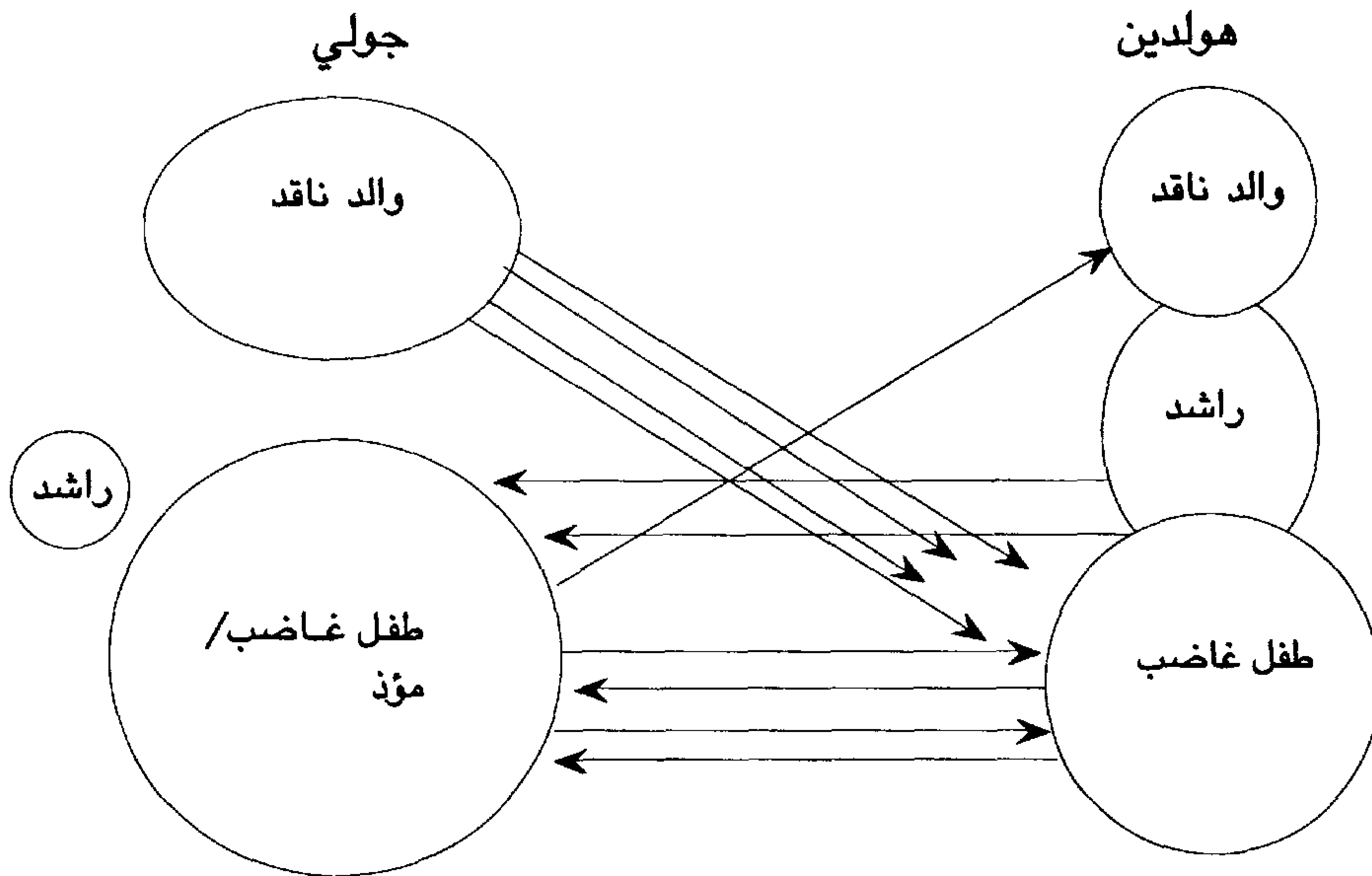
■ **مثال 1 رسومات التفاعل** Example 1: Drawings of Interation

هذا استمرار لمثال جولي

القائد: جولي، أريد التركيز على التعاملات التي لديك أنت وصديقك. يبدو لي أنكما تتفاعلان أثناء الشجار من الوالد الناقد أو الطفل الغاضب/ المؤذي. من أي حالات الأنا يأتي صديقك؟

جولي: يظل هادئاً لبعض الوقت ثم ينفجر، ويبدأ يقمعني، وينتهي الأمر إلى أن نصيح في وجه بعضنا البعض.

القائد: دعيني ارسم ذلك لك. أعتقد أن كل واحدة منكن يمكن أن تستفيد من رؤية هذا



سوف يوضح القائد الرسم. ويحصل على ردود أفعال جولي والأعضاء الآخرين عن كيف يتشاجران في الغالب من الوالد الناقد والطفل الغاضب، وكيف يكون لهما موقع صغير للراشد على الخط الجانبي. هذا الرسم في الغالب يساعد الأعضاء بشكل أفضل على رؤية ما يفعلنه ويكون فتيلاً للشجار في علاقتهن.

■ **مثال 2 رسومات** Example 2: Drawings of Different Size Ego States

هذه هي الجلسة الثانية لمجموعة الوالدية. قام القائد بتعليم الأعضاء عن التحليل التفاعلي في الجلسة الأولى. الآن، مرت 10 دقائق من الجلسة، ويتشارك الأعضاء في كيف جربوا بعض الأشياء التي تمت مناقشتها في الجلسة الأولى. قامت أربع نسوة بالتشارك، وتركت كل من ماكسين، وباولا للتشارك.

ماكسين: عندما قلت الأسبوع الماضي أنك تعتقد بأن نموذج التحليل التفاعلي من أفضل الأدوات التي تعلمتها لمساعدة الوالدين، وكيف أنه يغير الطريقة التي نتعامل بها كآباء وأمهات، ظننت أنك تُبالغ، ولكن تبين أنك على حق، لقد كنت أنتبه إلى حالة الأنا التي أنا عليها، وأمنع نفسي من الذهاب إلى الوالد الناقد. أنا مندهشة مما كنت عليه وأنا في الوالد الناقد، لا شك كان هناك مزيداً من الصياح والخلاف والشجار بيني وبين الأولاد.

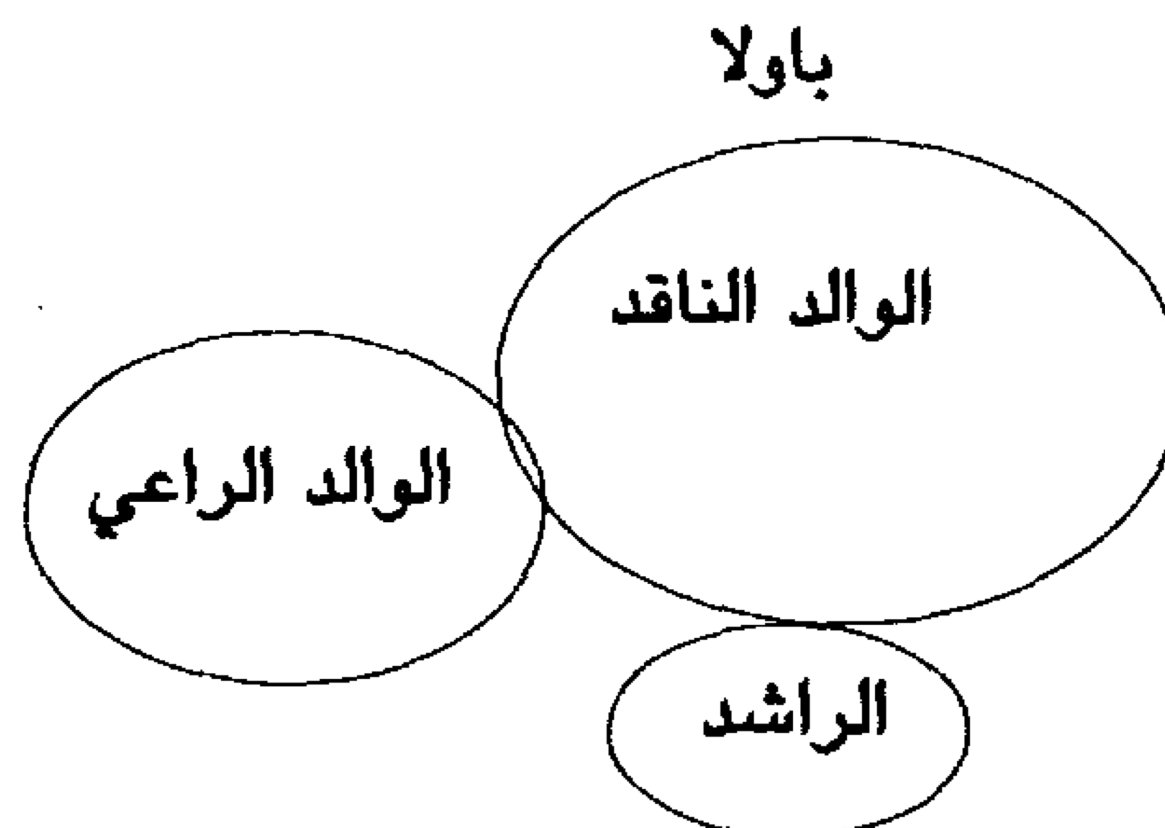
باولا: كان أدائي جيداً في أول يومين، ثم اضطرني ويلسون إلى الصياح. فهو يعرف أنه لا بد لي أن أترك البيت إلى العمل الساعة 7,30، وكان يشاهد التلفاز الساعة 7,15، ولم يكن قد ارتدى ملابسه. هذا جعلني أصيح. وكذلك ابني الأصغر - البالغ من العمر 4 سنوات - هذه هي القصة. ونحن في عيادة الطبيب، كان علينا أن ننتظر 45 دقيقة، ولم يكن هادئاً، مما جعلني أصيح في وجهه في حجرة الانتظار.

القائد: باولا، هي تريدين معرفة ما حدث في هذين الموقفين؟

باولا: أنا هنا لأنني لا أحب أن أكون مثل أمي. أنا أصيح في كل وقت كما كانت تفعل، ولكنني لا أستطيع أن أمنع نفسي في بعض الأوقات.

القائد: (بصوت حنون) أن نساعدك، أريد أن أقول هذا لكن جميعاً - لا أحد يجعلك تصبحين تصرخين في وجهه. هذا هو اختيارك أنت. فأنت تختارين الصياح ونموذج التحليل التفاعلي يساعدك في هذا الأمر. روبرتا: (لباولا) لقد فعلت شيئاً لم أفعله من قبل. أوقفت نفسي وأنا تقريباً في منتصف الجملة. ذهبت إلى حجرة ابنتي وبدأت أصيح في وجهها عن الحجرة. ولسبب أو لآخر، فكرت في نموذج الوالد، الراشد، الطفل الذي تحدثنا عنه، وتوقفت بعد كلمتين، ثم استخدمت الجزء الراعي. هناك فرق! لم نتشاجر. لقد قضينا 20 دقيقة في الحديث معاً ونحن نرتب الحجرة. لقد كان أمراً عظيماً.

القائد: باولا، دعيني أبيّن لك شيئاً قد يساعدك. عما ذكرتيه، فإن الوالد الناقد الذي لديك أكبر من الجزء الراشد (يرسم الدوائر - وينظر الجميع إلى الرسم).



باولا: هذا صحيح. لقد كانت أسوأ مني. هل من الممكن أن يكون الراشد أو الوالد الراعي لدي أكبر من الوالد الناقد؟

روبرتا: دعيني أتدخل هنا لو سمحتِ لي. لقد أدركت أنني أستطيع أن أفعّل الراشد والوالد الراعي مع ابنتي هذا الأسبوع. ولكن للأسف عندما يأتي الأمر مع زوجي، أصبح بمثل هذا الرسم. أنا أفقده معه.

القائد: إن من الممكن لكنّ جمعياً تفعيل الراشد والوالد الراعي، ولكن هذا هو سبب لقائنا لمدة 8 أسابيع، حيث إن هذا يحتاج إلى ممارسة، ووعيٍ، وعملٍ جاد، وتصميم آليّ، لأن الآلي بالنسبة لك هو الصياح، مع الوضع في الاعتبار ما ذكرتيه لنا عن أمك.

باولا: أنا لا أعرف كيف يفكر "الراشد" لدي.

القائد: (للمجموعة). أي أفكار؟

ماكسين: ماذا عن إدراك أن أطفالهم هم أطفال؟ حيث لا يستطيع طفل يبلغ من العمر4 سنوات الجلوس هادئاً. لا أستطيع أن أقول لك كم مرة فكرت في عبارة الراشد التي تعلمناها الأسبوع الماضي.

"اجعل توقعاتي على خط واحد مع الواقع". هذه العبارة ساعدتني كثيراً. باولا، هل تجعلين توقعاتك على خط واحد مع الواقع فيما يتعلق بوبليسن وطفلك الصغير؟

باولا: لا، حقيقة. فأنا أتوقع منهما أن يفعلا ما أريد.

مارلا: أدركت أني أفعل ذلك أيضاً. فأنا أريد أن يفعل أولادي مثلما أفعل، والذي أراه دائماً صواباً. ولكن لا يحدث. فأولادي لا يخافون مني، لذلك يتصرفون العكس تماماً. هذا هو منظور الراشد، أليس كذلك؟

القائد: بالتحديد. في هذه المجموعة سوف نحاول تقوية جزء الراشد بإعطائكن معلومات وجعلكن تتشاركن بالأفكار. والهدف من ذلك هو الحصول على منظور الشاب في الموقف، على أمل تقليص الوالد الناقد. إن أحد أفضل الأشياء التي يمكن أن تقمن بها هو التخلص من معظم "يجب عليك" التي كانت تُلقى على كل منكن أثناء الطفولة، وأن تحصل كل منكن على منظور الراشد لما أنتن عليه الآن. باولا، دعينا نأخذ ويلسون في الصباح. ماذا يفعل وكيف يمكنك فهمه بشكل أفضل؟

باولا: لكن يجب أن يرتدي ملابسه قبل مشاهدة التلفاز أو أي شيء آخر.

روبيرتا: هذا جانب الوالد الناقد، أليس كذلك؟

القائد: نعم. إن جعل التوقعات على خط واحد مع الواقع سوف يؤدي إلى صباح أكثر هدوءاً من "يجب" بالنسبة لويلسون.

باولا: هذه مشكلة. أعتقد أنني فهمت بشكل جيد كيف يكون ويلسون في الصباح وسوف أساعده على أن يكون مستعداً بدلاً من الصياح في وجهه.

القائد: قولي أكثر، فإن هذا يخرج من جزء الراشد لديك.



■ **مثال 3 استخدام الكراسي** Example 3: Use of Chairs

هذه مجموعة للانسجام مع الزوج السابق/ الزوجة السابقة. تم تدريس التحليل التفاعلي للأعضاء الأسبوع الماضي، ويتناقشون الآن في القضايا التي ظهرت أثناء الأسبوع الحالي:

القائد: يمكنكم جميعاً الشكوى، أو يمكن أن تفعلوا شيئاً ما حيال ذلك.

إيفان: أنا آسف، هي لا تسمح لي برؤية الأطفال إذا قلت لها أي شيء. في المرة السابقة، تشاجرنا معاً مشاجرة كبيرة.

القائد: (يسحب ثلاثة كراسي إلى وسط المجموعة – أحدهم كرسي طفل صغير). أي هذه الكراسي كنت أنت في المرة السابقة التي تشاجرت فيها – هل كانت من الوالد الناقد (يقف القائد على أحد الكراسي)، هل كانت من الطفل الغاضب (يجلس الطفل في كرسي الطفل)، هل كانت من الراشد (يضع القائد علامة تقول "فكر" في الكرسي الذي يمثل الراشد)؟

إيفان: حسناً، لا، لم يكن من كرسي الراشد.

القائد: انظروا جميعاً إلى الكراسي الثلاثة. أي المقاعد كنت أنت عند التعامل مع زوجك السابق/ زوجتك السابقة؟ مما قلتموه الأسبوع الماضي، لا شك أن بعضكم لديه صعوبات مع الزوج السابق/ الزوجة السابقة، ولكن ما يمكن أن نفعله هنا هو أن نجعلكم تنظرون إلى المكان الذي تأتي منه حالة الأنا عند التفاعل معهم.

فيلبس: أنا أبدأ بالراشد ثم انتهى في كرسي الوالد الناقد. (تقف على الكرسي). أنا قضيت على آماله قبل الطلاق وما زلت. ليس لما أفعله معنى.

القائد: أريد أن أعلمكم كيف تبقون في الراشد. هل أنتم مستعدون لتعلم كيف تبقون في كرسي الراشد؟ (ينظر الجميع إلى الكراسي في وسط الحجرة). لمَ يقود القائد المناقشة باستخدام الكراسي، ويجعل الأعضاء يجلسون أو يقفون على الكراسي المختلفة وهم يصفون تفاعلاتهم مع الزوج السابق/ الزوجة السابقة.



مهارات الإرشاد الجمعي: نظريات - التحليل التفاعلي
Group Counseling Skills: Theories - TA.

راجع الجزء 10.2، وشاهد كيف يستخدم القائد الكرسي الصغير وكرسي الراشد.

■ **مثال 4 استخدام الكراسي** Example 4: Use of Chairs

هذه مجموعة للأسر المتغيِّرة لطلاب الصف الثامن، وهذه هي الجلسة الثالثة، وقد تعلم الأعضاء التحليل التفاعلي.

القائد: نظراً لأن الكثيرين منكم قالوا أنهم يتشاجرون مع الوالد، أو الوالد الربيب، دعونا نمثل موقفين. تومي، ماذا عن الموقف الذي كنت تصفه مع والدك.

تومي: حسناً. أريد أن أرى.

القائد: يدخل عليك في حجرتك، ويعرض عليك المساعدة في الرياضيات أو العلوم، صحيح؟

تومي: (بغضب) نعم. وماذا يعنيه في ذلك؟ أنا لست ابنه.

القائد: (للمجهولة) استمعوا جيداً، لأنني سأطلب من أحدكم أن يمثل دور تومي، وآخر يمثل دور الوالد الربيب. هل تقول أنه يدخل إليك دون شجار، وبمزاج تعاوني، وتتحدث إليه بغضب؟ وماذا يفعل هو حيال ذلك؟

تومي: يدخل عليَّ بمزاج مهذب، ويخرج شديد الغضب، يضرب الباب من خلفه بشدة.

القائد: من يريد أن يمثل دور تومي، ومن يريد أن يمثل دور الوالد الربيب؟ (اثنان من المتطوعين). أريدك تذاكر، وأريدك أن تدخل عليه وتقدم له المساعدة. توبي، حاول أن تمثل على أنك تقرأ أو أي شيء.

كليف: (يمثل دور الوالد الربيب، مستخدماً صوتاً حنوناً). تومي، أتريد مساعدة ؟ أنا عندي وقت لذلك.

توبي: (يمثل دور تومي بصوت أجش). لا !! قلت سأطلب منك إذا أردتك!! توقف عن مضايقتي.

كليف: انظر، أنا أحاول مساعدتك. أنا أعلم أنه يمكنك الالتحاق بالجامعة لو بذلت مزيداً من الجهد.

توبي: هذا لا يخصك، سواء التحقت بالجامعة أم لا!!

القائد: (يوقف لعب الدور). تومي، هل هذا قريب مما يحدث؟

تومي: نعم، لقد مثلتما الأدوار بشكل جيد.

القائد: لقد مثلا بشكل جيد لأنك وصفت المشهد بشكل جيد. ماذا ترون في لعب الدور هذا؟ ما هي حالة الأنا التي هو فيها؟

كليف: لقد وقف في حلق والده الربيب. فهو في الطفل المؤذي الغاضب، أعتقد ذلك.

القائد: هل يتفق الجميع (يهز الجميع رؤوسهم).

تومي: كيف أخرج من حالة الطفل؟ ماذا عليّ أن أفعل؟

القائد: يمكن أن نبيّن لك في دقيقة، ولكن أولاً لماذا يتصرف طفلك تجاهه بهذا الأسلوب؟

تومي: حسناً، (يبكي). لأنه ليس أبي. لقد افتقدت أبي، وعندما تزوجت أمي من أبي الربيب، علمتُ أنه لن تعود إلى أبي مرة أخرى.

القائد: لذا، فأنت تنفس عن غضبك بإيذائه هو؟

تومي: أعتقد أن هذا صحيح.

لوني: أريد أن أقول شيئاً. إن مشاهدة ذلك كان مفيداً. أنا كنت في طفولتي مع أمي الربيبة.

توبي: إن لعب دور جزء الطفل ساعدني بالفعل على رؤية ما أفعله في بعض الأحيان. هل ستساعدنا على التوقف عن التصرف بالطريقة التي نقوم بها؟

القائد: سأحاول أن أجعل هذه المجموعة مكاناً تساعدون فيه أنفسكم كما تفعلون الآن.

كليف: أنا أحب مادة التحليل التفاعلي، ومادة لعب الدور.



مظاهر أخرى للتحليل التفاعلي Other Aspects of TA

في هذا الفصل، تحدثنا عن بعض من المظاهر النظرية العديدة للتحليل التفاعلي. إن قادة المجموعات الذين يستخدمون التحليل التفاعلي في الغالب يناقشون مخطوطات الحياة الغالب للأعضاء، ومخططات الأنا، أو الألعاب التي يلعبونها مع الآخرين المهمين في حياتهم. بالنسبة لأولئك المهتمين بمزيد من المعلومات عن التحليل التفاعلي في المجموعات، هناك موقع على الشبكة وهو:

ta - tutor. com، فيه أكثر من 400 منشور يمكن تحميلها. أيضاً، هناك "التحليل التفاعلي اليوم"، وهو كتاب جيد لستيوارت وجوينز Stewart & Joines (1987)، وهو مقدمة عن التحليل التفاعلي.

العلاج النفسي الجشطلتي Gestalt Therapy

طوّر فريتر، ولورا بيرلز العلاج النفسي الجشطلتي في الأربعينيات من القرن الماضي، مع التأكيد على أهمية العلاج من خلال إدراك "المعوقات" للمرور بالخبرة الكاملة لـ "الوقت الراهن" (Corey, 2004). يركز العلاج النفسي الجشطلتي – كمدخل خبراتي – على خلق بيئة علاجية يصبح فيها المسترشد "على اتصال" بالقضايا غير المنتهية من خلال تقديم، وإعادة اختبار، ودمج هذه الخبرات في الوعي الحالي. بغض النظر عن الخبرات الماضية، فإن الأهم هو تفسير المسترشد لهذه الأحداث في الوقت الراهن. إن نظرية الجشطلت تدرك أن المسترشدين يميلون إلى تقسيم حياتهم إلى أجزاء، و "يخفون" الأجزاء التي لا يعترفون بصحتها أو غير المقبولة من الذات الواعية. إن الهدف النهائي من العلاج النفسي هو دمج هذه الأجزاء والتحرك نحو الاستقلال، النضج، وتحقيق الذات. ففي حين اعتمدت كثير من مداخل العلاج النفسي بشكل كبير على تفسير المعالج النفسي، إلا أن فريتر، ولورا طورا المفهوم بأن المسترشد يمكن أن يفسر وعيه بفعالية (Strumpfel & Goldman, 2002).

قدم فريتر مفهوم "المقعد الساخن"، وهي خبرة تطوعية ينصب فيها التركيز العلاجي على عضو واحد في حين يشاهد الآخرون. كما تبني أسلوب "المقعد الخالي"، حيث يستخدم المقعد كدعامة. على سبيل المثال، قد يُطلب من المسترشد تخيل شخص غائب في المقعد ويتحدث إلى الشخص، ثم يغيّر المقاعد، ويلعب دور هذا الشخص في الاستجابة. إن كثيراً من المعالجين النفسيين يستخدمون الأساليب الجشطلتية مع النماذج النظرية. ففي المواقع الجمعية، يتم استخدام التدريبات والأنشطة – مثل الخيال الموجّه – لتوليد الوعي وخلق خبرة آنية. إن استخدام الأساليب الجشطلتية يحتاج إلى دراية تامة بكل أسلوب، وكل مهارة لتطبيقه. نظراً لأن الوعي يحدث في الوقت الراهن، فقد يحدث ألم نفسي جدير بالاعتبار حيث ينقب الأعضاء في المشاعر، ويعيدون من جديد الخبرات الصعبة والصادمة من الماضي لذا، لا بد أن تكون لدى القادة الدراية والمهارة، وأن يكونوا مستعدين للتعامل مع الانفعالات القوية التي يمكن أن تتولد.

استخدام العلاج النفسي الجشطلتي Using Restalt Therapy

في هذا الجزء، نحن نقدم عدداً من الأمثلة التي تبين كيف يمكن استخدام الأساليب الجشطلتية في العديد من المواقف الجمعية لرفع وعي الأعضاء.

■ مثال 1 وضع شخص ما في المقعد الخالي
Example 1: Putting Someone In The Empty Chair

بيتي سيدة، مات عنها والداها منذ سنوات عديدة في حادث سيارة أثناء قيادة السيارة في أحد الإجازات. عرضت بيتي هذه القضية قبل ذلك، وبدأت مرة أخرى الحديث عن والديها:

بيتي: (تصرخ). لا أعتقد أني أستطيع العيش بدونهما.

القائد: بيتي، تريدين تجربة إنهاء هذه الأعمال التي لم تنتهِ؟

بيتي: لا أعرف كيف.

القائد: هل لديك الرغبة في المحاولة؟ أنا لدي بعض الأفكار. هل تريدين منا المساعدة في هذا؟

بيتي: لا بد أن أفعل شيئاً. لا أريد أن أشعر بهذا الشعور للأبد.

القائد: حسناً، دعونا نقوم ببعض الأعمال (يضع القائد مقعدين في وسط المجموعة في مواجهة العضو، أحدهما يمثل أمها، والآخر يمثل أباها). أي منهما تريدين مخاطبته؟

بيتي: أمي.

القائد: (تنظر العضو إلى القائد، يتكلم القائد - مستخدماً يده لتوجيه انتباه العضو إلى مقعد الأم - بصوت رقيق). ما الذي تريدين قوله لأمك؟

بيتي: (تتحول العضو، وتنظر بإمعان إلى المقعد الخالي، وتبكي). لقد افتقدتك كثيراً. لماذا تركتني؟ أنت تعرفين أني في حاجة إليك. هل كان عليك أن تذهبي في هذه الرحلة مع أبي؟ أنا أعرف أنك لم تكوني ترغبين في ذلك (يرتفع صوت العضو مع نهاية تعليقها، في إشارة إلى مشاعر الغضب).

القائد: كيف تشعرين؟

بيتي: بالحزن.

القائد: وماذا أيضاً؟ (تنظر العضو إلى القائد، كما لو أنها غير مستعدة لتحديد مشاعرها. صوت القائد قوي، على الرغم من أنه عطوف). لقد لاحظت أن نبرة صوتك قد تغيرت، كما لو أنك تشعرين ببعض الغضب نحو أمك لأنها تركتك، وذهبت إلى رحلة لم تكن ترغب في الذهاب إليها ولم تعُد إليك مرة أخرى؟

بيتي: (تنتحب) كيف أغضب منها؟ فقد ماتت. (في نظرية الجشطلت، تقسم العضو مشاعر الغضب إلى أجزاء وتنكرها جميعاً).

القائد: (بصوت ناعم، ومطمئن). من الطبيعي أن تغضب من الأشخاص الذين نحبهم. فمن الصعب أن تتركي هذا وراء ظهرك (يستخدم القائد مرة أخرى إشارة لتوجيه انتباه العضو إلى المقعد الخالي).

بيتي: (تبكي بصوت مرتفع وغاضب) لماذا ذهبت؟ لماذا مت وتركتني وحدي؟ أنت تعلمين مدى صعوبة أن أعيش وحدي دون مساعدتك!

القائد: (يتفحص القائد المجموعة بإيجاز، ويلاحظ إندماج المجموعة بشكل كبير). ما الذي تريدينه من أمك حتى تتركيها ترحل؟

بيتي: أريد أن أعرف أنها تحبني، وهي لم تقصد أن تتركني وحدي.

القائد: (يشير إلى المقعد الخالي). سوف أطلب منك أن تجلسي هنا، في هذا المقعد (تتحرك العضو نحو المقعد الذي يمثل أمها). أود أن تكوني أنت أمك. ما الذي تقولينه لبيتي؟

بيتي: (غيّرت المقاعد، وتتحدث على أنها أمها). أنا أحبك ولم أقصد أن أتركك. لقد كان حادثاً، شيء لم نستطع تجنبه. هذا شيء لم أفعله عن قصد. لم أكن لأتركك عن قصد.

يوجه القائد "الحوار" بين بيتي وأمها لعدة دقائق، حيث يجعل العضو تغيّر المقاعد حتى تصبح قادرة على إدراك أن أمها لم (تفعل هذا من تلقاء نفسها). وأن غضبها لا أساس له. ففي هذا المثال، يستخدم قائد المجموعة المقعد الخالي لمساعدة العضو على عرض مشاعرها تجاه أمها، وتذكُّر وإطلاق سراح هذه المشاعر بطريقة مقبولة، ودمج هذا الوعي الجديد. عندما انتهت بيتي، استدار القائد نحو المجموعة:

القائد: ما الذي يعنيه ما قامت به بيتي بالنسبة لكم؟

دايون: لقد اندهشت من ذلك كثيراً. لقد كنت على حق معك يا بيتي. لقد كنت غاضباً من أبي لأنه يشرب الكحول، وهذا ساعدني على إدراك أنه لا يفعل ذلك ضدي. فهذا شيء قوي. هل يمكن أن تتحدث في ذلك؟

القائد: بالتأكيد. دعينا نستمع من الآخرين، ثم افعلي كل ما ترغبين فيه.

إريك: ما زلت أتخيل صورة جدتي في المقعد، وأفكر في كل الأشياء التي أريد أن أقولها لها.

إن الكثير ممن ليس على ألفة بالعلاج النفسي الجشطلتي غالباً يعلقون على مدى صعوبة الإيمان بسؤال العضو أن يتحدث إلى مقعد خالٍ، أو حتى يتحرك إلى هذا المقعد ليمثل شخصاً آخر أو جزءاً آخر. نحن نتمنى، وأنت تقرأ هذه الأمثلة – أن يكون واضحاً أن العضو العامل ينخرط في الخبرة، ويتبع توجيهات القائد. هناك بعض المناسبات التي قد يكون لدى العضو العامل فيها مشكلة في الحصول على فكرة الحديث إلى مقعد خالٍ لأن العضو يمر

بخبرة عدم الإرتياح لسبب أو لآخر. إن الحوار التالي - والذي يستخدم نفس الموقف - يوضح كيف يتعامل القائد مع هذا الموقف:

القائد: (بعد إعداد الموقف مع بيتي). ما الذي تقولينه لأمك؟

بيتي: لا أعرف.

القائد: (ينظر إلى المقعد الخالي، وليس إلى العضو). قلت أن لديك بعض المشاعر تجاه أمك. ما الذي تقولينه لها عن هذه المشاعر؟

بيتي: لا أعرف ماذا أقول.

القائد: (ما زال يركز على المقعد الخالي). أمي، لدي بعض المشاعر التي لا أستطيع أن أخرجها لك. (يستدير نحو العضو). حاولي هذا.

بيتي: أمي، لدي بعض المشاعر التي لا أستطيع أن أخرجها لك.

القائد: (مرة أخرى يتحدث إلى الأم في المقعد الخالي). "أحد هذه المشاعر هو ......" استمري.

بيتي: أحد هذه المشاعر هو ...... الغضب (تنتحب).

هنا، علم القائد أنه وضع الأساس للموقف العلاجي بشكل صحيح، ويرى أن العضو لم تحضر أمها إلى الحاضر. ومن خلال دفع العضو برفق، وتمثيل العضو، واستخدام تكملة الجملة، ساعد العضو على الدخول في الخبرة. إذا ظل العضو غير قادرة على "وضع أمها في المقعد"، فإن العضو يسقط استخدام المقاعد، ويقوم بعمل أزواج من الأعضاء، ويزاوج نفسه مع العضو العاملة، ويناقش وجهاً لوجه ما تمر به العضو من خبرة. إن قيمة المقعد الخالي تتمثل في أنه قوي، حتى عندما تكون العضو فقط في "المقعد الساخن"، فإن معظم الأعضاء يفكرون في شخص ما يضعونه في المقعد الساخن.



■ **مثال 2 الحوار الداخلي** Example 2: Inner Dialogue

في الجلسة الخامسة لمجموعة الإرشاد النفسي، يناقش الأعضاء علاقات الحب والزواج. لم تكن أحد الأعضاء قادرة على اتخاذ قرار بشأن زواجها. ففي هذا المثال، يستخدم القائد المقعد الخالي لتيسير الحوار الداخلي:

القائد: هذا يعتبر كفاحاً بالنسبة لك يا سالي، وهو أن تقرري ما إذا كنت ستتركين زوجك أم لا.

سالي: إن جزءاً مني قرّر، وجزءاً لم يقرر.

القائد: إذاً، يبدو أن هناك جزئين متناقضين في وجهة النظر.

سالي: نعم، وبناءً على الجزء الذي يدير الأشياء، هذا ما أشعر به. أحاول أن أتخذ قراراً، ولكن عندما أعتقد أنني وصلت إلى القرار، يأخذ الجزء الآخر دوره.

القائد: ما رأيك في أن هناك جزئين يتحدثان إليك، هل ترغبين في إجراء حوار؟ (يشد القائد مقعداً خالياً، على أمل الموافقة). يمكنك البدء بجزء، وتقولين ما ترغبين فيه للجزء الآخر في هذا المقعد.

سالي: من أين أبدأ؟

القائد: أنت التي تختارين. ابدئي بالجزء إما الذي يشير إلى رغبتك في ترك الزوج، أو الجزء الذي يشير إلى رغبتك في البقاء معه.

سالي: سأبدأ بالجزء الذي يرغب في ترك الزوج أولاً. فلم أعد أرغب في أن أظل زوجته أكثر من ذلك. فهو مسيء، وأعرف أنه يخونني، وله صديقة الآن. أنا لا أحبه ولا أحترمه وأنا لست سعيدة. نحن نعيش معاً لمجرد الحياة، وليس للحياة معه أي معنى.

القائد: الآن، حوّلي المقاعد. اجلسي في المقعد المعاكس، وخذي الجانب الآخر.

سالي: (تغيّر المقاعد، ويلاحظ القائد التغيّر في وضعية العضو، هي الآن تنظر إلى الأرض وتخفض صوتها أثناء الحديث). ولكن بطريقته هو، يحبني، ويعطيني كل شيء بالإضافة إلى ذلك، فإني أحببت أسرته.

القائد: الآن حوّلي المقاعد. قولي للجزء الذي يريدك البقاء معه لماذا تريدين أن تتركيه.

سالي: (تتحول إلى المقعد الأول: مرة أخرى، فإن وضعيتها أكثر استقامة، وصوتها أكثر ثباتاً). الأمر انتهى. ليس هناك مبرر للبقاء معه.

القائد: اسأليها مم تخاف.

سالي: مم تخافين؟ (تحوّل المقاعد).

سالي: (تبكي، وتتكلم بصوت فتاة صغيرة). سوف أكون وحيدة. فهو يرعاني. أنا لا أعرف ماذا سأفعل إذا عشت بمفردي. أنا لم أعمل منذ 14 عاماً.

القائد: عودي إلى هذا المقعد مرة أخرى وكوني الجزء الذي يريد ترك الزوج (هي تفعل ذلك).

سالي: (تشير إلى المقعد الآخر) ترفض التخلي عنه. فهي تخاف من الوحدة. وأنا اعتقد أنني أريد تقوية هذا الجزء، لذلك يجب أن أحرر نفسي حتى أتخذ القرار.

■ ■ ■

■ **مثال** 3 المقعد الخالي – قلب الدور Example 3: Empty Chair - Role Reversal

هذه هي الجلسة الرابعة لخمسة طلاب من المدرسة العليا يتناقشون في الصراعات مع الكبار، خصوصاً الوالدين والمعلمين. يتناقش بيل في مشكلة مع أبيه.

القائد: بيل، هل يمكن أن تخبرنا أكثر عن والدك؟

بيل: هو شكاي بامتياز. يظل طويلاً خارج البيت، وعندما يعود، كل ما يفعله هو الشكوى. أنا سئمت ذلك.

القائد: يشكو منك، ومن الأسرة؟ ممن بالضبط؟

بيل: من كل شيء.

القائد: ممكن أن تمثل دور الوالد؟ أعني، هل يمكن أن تكون رجلاً كبيراً كثير الشكوى – هذا الرجل الذي تحدثت عنه – حتى تكون لدينا فكرة أفضل عن مدى صبرك؟

بيل: (يصدر أصواتاً من أنفه، ويجر قدميه). بالتأكيد. هنا؟ أمثل دوره فقط؟

القائد: أخبرك بماذا. هنا مقعد خالٍ (يحرك القائد المقعد بالقرب من العضو). انتقل إلى المقعد ومثل دور والدك، وسوف أتحاور معك، نوعٌ من اختبار لك لتخبرنا بالمزيد عن نفسك. (يقوم القائد ببناء الدور المعكوس عن قصد للوصول إلى المعلومات التي يرغب فيها من العضو العامل).

بيل: (لغة الجسد تشير إلى التردد وهو ينتقل إلى القرب من المقعد. يجلس واضعاً قدميه على بعضهما، وكذلك يديه على بعضهما). حسناً.ماذا تريد مني؟

القائد: يا سيد آدمز، أخبرني بيل أنك تخرج كثيراً، وعندما تعود إلى البيت، فإن كل ما تفعله هو الشكوى.

بيل: (كالوالد). هذا ولد تافه! كيف يتكلم عني من وراء ظهري. هو ليس له أي دور في البيت. فأنا أخرج وأكد وأتعب، ولا ألقى منه سوى عدم الاحترام. هل تعتقد أني أحب أن أعمل في وظيفتين؟ أنا أكون متعباً عندما أعود إلى البيت، ثم أقوم بنصف الأشياء التي ينبغي عليه هو أن يقوم بها في البيت.

القائد: (يرى القائد أن بيل دخل سريعاً في دور الوالد). إذاً، أنت ترى أن من حقك أن تشتكي.

بيل: (كالوالد) ملعون. هو يتسكع في المدرسة، وأنا أحاول أن أشبع كل احتياجاته. هل تعتقد أنني لا أحب أن أكون في البيت لفترات أطول؟

القائد: هل تقول أنك مهموم بأسرتك؟

بيل: (كالوالد، بشكل فيه تردد) نعم. هذا ما أقوله.

القائد: بيل، اجلس هنا، وكن أنت (يتحرك بيل إلى مقعده الأصلي) ماذا تتعلم مما فعلته.؟

بيل: (ببطء ويفكر بعمق) حسناً، لم أفكر قط في أن أمثل دور أبي. أعتقد أن كثيراً مما يفعله من أجلنا. أتمنى ألا يشتكي كثيراً.

القائد: (نظراً لأن القائد درّس التحليل التفاعلي الأسبوع الماضي، فإنه يستخدم هذه اللغة لأنها تناسب هذا الموقف بشكل جيد). إذاً، هو في حالة الوالد الناقد كثيراً؟

(يهز العضو رأسه)، وأنت في حالة الطفل الغاضب ولم تدخل في حالة الراشد؟ (يهز العضو رأسه، ويبتسم معترفاً بهذا. ينظر القائد إلى المجموعة). هل يرغب منكم أن يلعب دور والد بيل حتى تكون أمام بيل الفرصة ليمارس حالة الراشد لديه؟

دون: أعتقد أني أستطيع ذلك.



■ مثال 4 استحضار الماضي بالحاضر

Example 4: Bringing the Past Into the Present

في هذه الجلسة الخامسة لمجموعة من السيدات اللاتي أُسيء لهن جنسياً، أجرى القائد تدريب الخيال، موجهاً الأعضاء إلى ذكريات الطفولة. تبدأ أحد الأعضاء باختبار ما تراه على أنه "الانقسام" بين جزء "البنت الطيبة"، وجزء "البنت السيئة" بداخلها أو الجزء المساء إليه. يقوم قائد المجموعة بالتشجيع على هذا الوعي الجديد.

القائد: تشاندرا، أخبرينا عن البنت الطيبة.

تشاندرا: (تحملق كما لو أنها تتخيل صورة). هي طيبة جداً.

القائد: وماذا تفعل البنت الطيبة.

تشاندرا: تلعب مع أولاد عمها في الفناء، وتستمتع، وفجأة يطلب منها ابن عمها البالغ من العمر 16 عاماً أن تذهب معه.

القائد: ما شعورك وأنت ذاهبة معه؟

تشاندرا: خائفة. أريد المساعدة. لا أريد الذهاب ولكن لا أستطيع أن أرفض لأن أحاول أن أسعد الجميع.

القائد: وماذا تريد؟

تشاندرا: أصبحت فتاة سيئة وهو يهددني.

القائد: الآن، ماذا يحدث؟

تشاندرا: (تبكي بدون قدرة على التحكم في البكاء، ثم تصرخ، وتتحرك للأمام وللخلف في مقعدها). لماذا لم يساعدني أحد !!! لماذا لم أفعل شيئاً لأمنع هذا!!

القائد: (يتحرك القائد نحو العضو الجالسة بجوار تشاندرا لتترك مقعدها حتى يكون القائد على مقربة منها ليدعمها، ويساعدها على العودة مرة أخرى من الألم الذي تمر به). تشاندرا، أريدك أن تسمعي صوتي. نحن نريد أن ننظر إلى ألمك الآن، لقد كان هذا منذ سنوات عديدة مضت. أريدك أن تنظري حولك (تتوقف عن البكاء وتنظر حولها في المجموعة). هنا سيدات يردن مساعدتك على إنهاء هذه الأعمال غير المنتهية. (تشاندرا تهز رأسها). أريدك أن تغيري المقاعد وتجلسي في هذا المقعد، مقعد اليوم، وتتحدثي قليلاً إلى البنت الصغيرة التي تمت الإساءة إليها عام 1988.

لقد كان لدى القائد المعرفة والشجاعة ألا يتأثر برد فعل العضو، فقد بقي القائد مع تشاندرا نفسياً وساعدها على العمل خلال المواد المؤلمة هذه القدرة ضرورية عند استخدام الأساليب التي لها القدرة على تعميق وعي العضو بالصدمة الماضية، كما كان على القائد أيضاً أن يتناغم مع الأعضاء الأخريات اللاتي لديهن ذكريات تتعلق بالإساءة، والتي يمكن أن تستثيرها أعمال تشاندرا.



■ **مثال 5 استحضار الماضي بالحاضر** Example 5: Use Of Specific Language

في كتاب باسون Passon عن مداخل الجشطلت، يوضح أن الاستخدام الخاص للكلمات يمكن أن يعوق الوعي، ويمنع القيام باختيارات بديلة (Passon, 1975). على سبيل المثال، قد يشير المسترشدون إلى "هو: لغير العاقل " بدلاً من "أنا" كطريقة لتجنب المسؤولية عن مشاعرهم ودافعيتهم.هناك بعض العبارات الشائعة التي قد يقوم بها بعض الأعضاء، وهي: "إن من الكآبة أن يفقد المرء وظيفته "بدلاً من" أنا مكتئب بسبب فقدان الوظيفة" أو "من المستحيل أن أتخلص منها" بدلاً من "أجد من الصعب التخلص منها" أو "إن الوجود في هذه المجموعة مخيف " بدلاً من "أنا خائف لوجودي في هذه المجموعة". فمن خلال استخدام "هو: لغير العاقل" أو "أنت" بدلاً من "أنا" فإننا نميل إلى نزعة شخصنة مشاعرنا، ونتجنب المسؤولية. هناك عائق لقوى أخرى تقف في طريق الوعي بمشاعرنا وهي تنطوي على استخدام عبارات "لا أستطيع" بدلاً من "لن".

ففي المثال التالي، تتعامل أوديتا مع الخوف من الفشل الذي جعلها تقبل وظيفة تدفع راتباً قليلاً.

أوديتا: ..... من الصعب الحصول على وظيفة. لا أستطيع أن أترك وظيفتي.

القائد:أوديتا، حاولي هذا. قولي "لا أستطيع أن أترك وظيفتي" ثم قولي "لن أترك وظيفتي.

أوديتا: لا أستطيع أن أترك وظيفتي. لن أترك وظيفتي.

القائد: أيهما أكثر دقة؟

أوديتا: أعتقد أن "لن"، حيث أنها مخيفة جداً. فأنا ما زلت أخاف أنني لا أستطيع الحصول على الوظيفة في وسط هؤلاء الأفراد الأذكياء. فسوف ينظرون إلي وأكون أنا الأضحوكة.

القائد: هل يستخدم الآخرون في المجموعة كلمة "لا أستطيع " لتجنب المسؤولية عن الاختيار؟ (يهزون رؤوسهم) هل من تعليق؟

هينركيو: أنا دائماً أقول لا أستطيع أن أفقد الوزن، ولا أستطيع أن أستيقظ مُبكراً لأداء التمارين الرياضية.

القائد: دعونا نقضي بعض الوقت عن كيف تؤثر لغتنا علينا.



■ مثال 6 التركيز على السلوك غير اللفظي

Example 6: Focusing On Nonverbal Behaviore

أدرك فريتز ولورا أن السلوك غير اللفظي للأعضاء يكشف النقاب عن كثير مما يشعرون به. ففي المثال التالي، يناقش العضو فقدان الوظيفة:

القائد: تيد، يبدو كما لو أنك مندهش حقيقة عندما أخرجك رئيسك دون أي إنذار.

تيد: (يضحك) بالتأكيد. فأنت لا تعرف. فأنا أعمل في هذه الوظيفة منذ 3 سنوات، والآن قد تركتها.

القائد: قديشعر بعض الناس بالغضب تحت هذه الظروف.

تيد: (يضحك). أنا غاضب.

القائد: هل تعي أنك تبتسم على الرغم من أنك تقول أنك غاضب؟

تيد: قلت أنني غاضب (يضحك ضحكة كبيرة)

القائد: (ينظر حوله في المجموعة ويختار عضواً يعتقد أنه سوف يستجيب بشكل جيد لطلبه). جاك. هل يمكنك أن ترى تيد كيف يبدو الآن؟ تيد، انظر لمدة دقيقة، وأخبرنا عن رد فعلك.

تيد: ودودة، أمنة.

القائد: سوف أطلب منك أن تجرب شيئاً ما. سوف أطلب منك أن تكون هذه الضحكة الودودة الآمنة. ممكن تفعل ذلك؟

تيد: مثل هذا؟ (يضحك مجبراً على غير رغبته).

القائد: صحيح. الآن، سوف أطلب منك أن تتحدث إلينا كما أنت تبتسم. شيئاً ما مثل "أنني ابتسامة تيد، ولي هدف طيب له عندما يكون غاضباً. فالهدف هو.....

تيد: أنا ابتسامة تيد، وقدمت هدفاً طيباً له عندما كان غاضباً. فالهدف هو إبعاده عن الغضب الذي أشعر به.

هافير: عن أي شيء هذا؟

تيد: لقد كان أبي كحولياً سريع الغضب، وأتمنى ألا أمثل دوره.

القائد: هل من المفيد التعبير عن هذا الغضب هنا بدلاً من البقاء عليه في الابتسامة.

فرانسيس: أنا أضحك لأخفي مشاعري الحقيقية. هذا شيء يسعدني رؤيته.

القائد: دعونا ننهي مع تيد، ثم بعد ذلك قد نركز على هذا، يا فرانسيس.



التحذيرات فيما يتعلق بالأساليب الجشطلتية

Cautions Regarding Gestalt Technigues

إن من المهم فهم أن الأساليب الجشطلتية، على وجه الخصوص يمكن أن تستثير المشاعر العميقة بسرعة. فالأعضاء قد يمرون بخبرة الذكريات والانفعالات المؤلمة والصادمة، لذا، إذا اخترت استخدام الأساليب الجشطلتية، فينبغي عليك التأكد من استعدادك للتعامل مع الانفعال العميق

مقترحات لمزيد من القراءة Suggestions for More Reading

هناك كتاب ممتاز لفهم الأساليب الجشطلتية المختلفة وهو "مدخل الجشطلت في الإرشاد النفسي" (Passon, 1975)، كما أن هناك كتاباً ممتازاً وهو "حرفية العلاج النفسي الجشطلتي" (Perlis, 1969) لتعرف كيف قاد فريتز بيرلز مجموعات الجشطلت "المقعد الساخن.

مداخل أخرى Other Approaches

هناك نموذجان آخران للإرشاد النفسي يمكن أن يكونا نافعين في المجموعات وهما: "العلاج النفسي المتمركز حول الحل"، و "النموذج عبر النظريات، وكلاهما ممتاز فيما يتعلق بكيف يتغير الناس.

العلاج النفسي المتمركز حول الحل Solution- Focused Therapy

العلاج النفسي المتمركز حول الحل عبارة عن مدخل للإرشاد النفسي يؤكد على قدرات المسترشد، ويركز على الحلول (Q'Connell, 2005). فالعلاج النفسي الموجز المتمركز حول الحل نموذج جيد لمجموعات المدارس (Murphy, 2005)، وكثير من المجموعات التطورية، والإرشاد النفسي والعلاج النفسي نظراً لتركيزه على الحلول والمجابهة الإيجابية، لقد ألفت العديد من الكتب والمقالات عن استخدام قوانين العلاج النفسي المتمركز حول الحل مع أفراد بعينهم (المراهقين، والوالدين، ومتعاطي المواد، والسلوك الهجومي، وإدارة الغضب (Sklare, 2005, Zimmerman et al., 1996, Berg & Reuss, 1998, Pichot, 2001, Linton et al., 2006, Schorr, 1997).

المبادىء والأساليب Principles and Technigues كتبت ميتكاف Metcoff (1998) كتاباً مفصلاً عن قوانين العلاج النفسي المتمركز حول الحل وتطبيقاتها على المجموعات، ثم لخصت بعض القوانين التي يمكن لقادة المجموعات استخدامها في جلساتهم:

- ركز على جعل مناقشات المجموعة غير مَرَضية.
- غيّر المشكلات بطريقة تفتح الاحتمالات.
- ركز على استثناءات المشكلة.
- علق على قدرات الأعضاء والمجابهة.
- تجنب الميل للتركيز على التبصر في المشكلة.
- ركز على سلوك المجابهة الإيجابية.
- انظر إلى الأعضاء على أنهم أناس لديهم شكاوي عن حياتهم، وليس كأناس لديهم مشكلات معقدة.
- ساعد الأعضاء على إيجاد الحلول " البسيطة"
- شجع أعضاء المجموعة على الدخول إلى الحل بسهولة تدريجياً.

إن قادة المجموعة في العلاج النفسي المتمركز حول الحل ينتبهون كثيراً إلى مناخ المجموعة ويتأكدون من أن المناقشة تتبع هذه القوانين. كما أن قادة المجموعات الذين يستخدمون قوانين العلاج النفسي المتمركز حول الحل يجعلون الأعضاء يركزون على التعاون والحلول، بمعنى، يحاول الأعضاء مساعدة العضو العامل على رؤية الحلول والفرص الممكنة بدلاً من التركيز على التبصر أو الماضي.

هناك أيضاً عددٌ من الأسئلة الممتازة التي يستخدمها قادة المجموعات عندما يعملون مع الفرد أو المجموعة ككل. هذه الأسئلة تجعل الأعضاء يفهمون أهدافهم وقدراتهم وتساعد الأعضاء في التركيز على إمكانية التغيير والرغبة فيه.

1- **السؤال المعجزة** Miracle Question. يستخدم السؤال المعجزة لتحقيق أهداف العضو العامل أو لكل الأعضاء. يصف دي شيزر De Shazer (1991) السؤال المعجزة بهذه الطريقة: افترض أنه ذات ليلة هناك معجزة، وأثناء نومك فإن المشكلة التي أحضرتك إلى العلاج النفسي يتم حلها. كيف تعرف؟ ما هو الاختلاف (P.113).

من خلال استخدام هذا السؤال، يمكن أن يجعل القائد العضو أو الأعضاء يوضحون ما يريدونه مختلفاً، وماهيته. إن قادة المجموعات الذين يستخدمون الأساليب المتمركزة حول الحل سوف يطرحون - بشكلٍ متكرر - السؤال المعجزة.

2- **أسئلة الاستثناء** Exception Questions. يناقش دي شيزر De Shazer (1991) قيمة جعل الأعضاء يفكرون في الأوقات التي لا تكون فيها المشكلة مشكلة أو أقل من مشكلة. يضع لينتون ورفاق Linton et al., (2006) عدداً من أسئلة الاستثناء الممتازة لقادة المجموعات ليستخدموها في المجموعة للسلوك الهجومي

- ما هو الفرق في الأوقات عندما تتحكم في غضبك بشكل فعال.
- ما الذي يحدث أثناء هذه الأوقات عندما تتوقع فقد أعصابك، ولكن لا يحدث هذا؟
- كم مرة يحدث لك هذا؟
- ما الذي ينبغي أن يحدث ليحدث ذلك بشكل مستمر؟
- ما هي الخطوة الصغيرة، شيء تستطيع القيام به الأسبوع القادم هذا - قد يساعد على حدوث هذا؟

إن أسئلة الاستثناء تجعل الأعضاء يفكرون بشكل مختلف في مشكلاتهم، تركز الأسئلة على عمل تغيرات تساعد الأعضاء في الوصول إلى أهدافهم المرجوة.

3- **أسئلة المقياس** Scaling Questions. يكتب بيرج، وروس Berg & Reuss (1998) عن قيمة هل الأعضاء يستخدمون الأرقام بدلاً من الكلمات، خصوصاً عندما يكون لدى الأعضاء مشكلة في التعبير عن أنفسهم بالكلمات. يقدم لينتون ورفاقه Linton (2006) etal., بعض نماذج الأسئلة التي تجعل الأعضاء يفكرون في التغيير.

- في مقياس من 1-10، حيث إن (10) تشير إلى موثوق به بشكل كبير، ما مدى ثقتك في تحقيقك للنجاح خلال أسبوعين؟
- في مقياس من 1-10، حيث إن (10)، تشير إلى موثوق به بشكل كبير، ما مدى ثقة أصدقائك في تحقيقك للنجاح.

إن هذه الأنواع من أسئلة المقياس تساعد الأعضاء على تقييم مكانهم فيما يتعلق بالتغيير، وأنها تميل إلى تقديم التوضيح للأعضاء.

نظراً لأن المدخل المرتكز حول الحل يقوم على ما يحدث وليس على ما لا يحدث، فإن قائد المجموعة سوف يقبل العدد الأقل.

على سبيل المثال، إذا ما سُئِل أحد الأعضاء عن مدى ثقتها في النجاح في قضية ما، وكانت استجابتها بـ (3) على مقياس من 1-10، فقد يقول القائد "هذه ثقة مرتفعة"، مما يشير إلى أن العضو قد بدأت بالفعل. وهذا على عكس المدخل الذي قد يركز على كيف تجعل الرقم أعلى. بمعنى آخر، ينظر إلى العضو على أنه يفعل شيئاً ما أو يؤمن بشيء ما يحركه نحو الحل أو الهدف.

4- **أسئلة المجابهة** Coping Questions. يذكر لينتون ورفاقه (2006) أن أسئلة المجابهة مفيدة، عندما لا يتم الوفاء بالمحاولات لإبراز الاستثناءات والإمكانات المستقبلية، وإنكار حدوث أي شيء إيجابي أو إمكانية حدوثه (P.16). إن أسئلة المجابهة قد تكون كالآتي:

- ما الذي يجعلك تستمر؟
- ما الذي تفعله لتمنع الأشياء من أن تصبح أسوأ.
- كيف أقنعت نفسك بالقدوم إلى الجلسات الجماعية هذه؟

إن الهدف من أسئلة المجابهة هو زيادة وعي الأعضاء بالمجهود المبذول للإبقاء على الأشياء كما هي، أو لمجابهة المشكلات. كما أن أسئلة المجابهة تعطي اعترافاً بمجهود الشخص، وتوضح الحقيقة أنه يفعل شيئاً ما.

إن كل سؤال من هذه الأسئلة ممتاز، ويساعد الأعضاء في التركيز على حل مشكلاتهم وليس الإقامة عليها. ومن خلال استخدام المبادئ المتمركزة حول الحل كمدخل أساسي في

المجموعة، فإن القائد يجعل الأعضاء يساعدون الآخرين على رؤية الحلول الممكنة، والتأكيد على القدرات وليس مناحي الضعف.

بالنسبة لأولئك المهتمين باستخدام الأساليب المتمركزة حول الحل، فإننا نشجعك وبقوة على قراءة المقالات والكتب عن العلاج النفسي المتمركز حول الحل والذي يتعلق بالأفراد الذين توليهم اهتماماً.

النموذج عبر النظرية Transtheoretical Model

في كتاب النظريات – نظم العلاج النفسي: التحليل عبر النظرية، يعرض بروتشاسكا، ونوركروس Prochaskas & Norcross (2010) النموذج عبر النظرية الذي يستفيد من كل النظريات ويفسر كيف يتغير الناس. ففي هذا النموذج، يفترض هذان الباحثان أن التغيير يساعد أي مرشدٍ نفسيٍ في الإرشاد الفردي والجمعي. لقد كُتب الكثير عن مراحل التغيير، ونعتقد أن كل مرشد نفسي وقائد للمجموعة يحتاج إلى أن يكون على أُلفةٍ بهذه المراحل. يمكن أن يَسْتخدم قادة المجموعات المعلومات لفهم ديناميات المجموعة التي تنشأ بسبب مراحل التغيير لدى الأعضاء. إن هذا مهم للمرشد النفسي الجمعي لأن الأعضاء في المراحل المختلفة من التغيير وإذا فهم القادة هذا، فسوف يكونون أكثر كفاءة، وأكثر فعالية.

مراحل التغيير Stages of Change . وفقاً لبروتشاسكا، ونوركروس، فإن التغيير يحدث خلال سلسلة من خمس مراحل: ما قبل التأمل، التأمل، الإعداد، الفعل، والإبقاء.

ما قبل التأمل Precontemplation. وهي المرحلة التي لا يكون لدى الشخص فيها اهتمام بالتغيير أو رغبة فيه، حيث لا يرى الشخص أن هناك مشكلة في الغالب. فالأعضاء في مجموعة غير المتطوعين هم في مرحلةِ ما قبل التأمل، حيث لا يرون أن لديهم مشكلة. بالتأكيد، فإن القائد – في العديد من مجموعات الإدمان – سوف يتعامل مع الأعضاء بالرفض، وهذا مماثل لما قبل التأمل.

التأمل Contemplation. هي المرحلة التي يكون الأعضاء فيها على وعي بمشكلاتهم ويفكرون بجدية في التغيير، ولكن لم يقوموا بأي تعهدات للتغيير. إن من المهم فهم أن الكثيرين يبقون في مرحلة التأمل لفترة طويلة. فالمجموعات غالباً ما تساعد الأشخاص الذين هم في مرحلة التأمل على الانتقال إلى مرحلتي الإعداد والفعل لأن المتأمل يرى الآخرين يحققون تقدماً ويتغيرون – وهذا دافع له، وأحد الفوائد للانضمام إلى المجموعات. هناك أوقات يخدع فيها العضو القائد، ويقضي القائد وقتاً طويلاً مع هذا العضو وتصبح المجموعة غير منتجة كما يجب. ومن خلال فهم مراحل التغيير قلما يقع القائد في مثل هذا الخطأ.

الإعداد Preparation. هي المرحلة التي تدمج النية والسلوك. يظهر العضو أنه يريد التغيير وفي الحقيقة فإنه يأخذ بعض الخطوات نحو التغيير مثل التوقف عن التدخين أو الشرب أو الدراسة لبعض الوقت يومياً. هناك أمثلة أخرى لمرحلة الإعداد وتتمثل في دراسة الألعاب المختلفة أو القراءة عن النظم الغذائية المختلفة.

الفعل Action . هي المرحلة التي يحقق فيها العضو تغيرات. وفي الغالب يسأل القائد عن "تقارير التقدم" ويخبر أولئك الذين في مرحلة الفعل عن الأشياء المختلفة التي يفعلونها. يتم في الغالب تشجيع الأعضاء الذين هم في مرحلة التأمل أو مرحلة الإعداد. من خلال سماع الأعضاء الذين هم في مرحلة الفعل. إن من المهم بالنسبة للقادة تذكر أن الهدف من معظم مجموعات العلاج النفسي والإرشاد النفسي هو إدخال الأعضاء إلى مرحلة الفعل.

الإبقاء Maintenance. تحدث في المجموعات إذا ما استمرت لفترة طويلة. وهذه هي المرحلة التي يحافظ فيها الناس على التغيير مثل عدم الشرب أو عدم التدخين أو البقاء بعيداً عن المثيرات الجنسية. فالأعضاء الذين أبقوا على تغيراتهم يعتبرون ملهمين لأولئك الذين في مراحل التأمل، أو الإعداد، أو الفعل.

استخدام مراحل التغيير Use of Stages of Change. يمكن للقادة استخدام مراحل عبر النظرية كنموذج للتغيير بطرق عديدة ومختلفة في مجموعاتهم. نحن نوصي القائد في المجموعات التطورية، ومجموعات العلاج النفسي والإرشاد النفسي بأن يضعوا في الاعتبار دائماً مرحلة التغيير لكل فرد أثناء تقدم المجموعة أو أثناء تقديم موضوعٍ ما. ومن خلال التفكير في مرحلة التغيير للأعضاء، فإن القائد قد لا يركز على عضو معين لأن هذا العضو يبدو كما لو أنه في مرحلة ما قبل التأمل أو في مرحلة التأمل وملتزم بها. وأن يتم في المجموعات قضاء وقت طويل يشكل خطأ مع الأعضاء الذين لا يريدون التغيير. وهذا خطأ خصوصاً إذا كان هناك أعضاء في مرحلة الإعداد أو مرحلة العمل من التغيير. فالقادة الذين يفكرون دائماً في مراحل التغيير لدى أعضاء المجموعة لا يقعون في هذا الخطأ حيث يركزون على الأعضاء الذين يريدون التغيير.

هناك طريقة أخرى لاستخدام مراحل التغيير في المجموعات وهي تدريس المراحل للأعضاء بحيث يستطيع الأعضاء استخدام هذا النموذج عند محاولة مساعدة أنفسهم أو الأعضاء الآخرين. قد تكون أفضل طريقة لتدريس هذا هي من خلال جعل كل الأعضاء يفكرون في شيء ما يهتمون بتغييره أو مشكلة في حياتهم، أو شيءٍ ما أيضاً قاموا بتغيره مثل علاقة سيئة، فقدان الوزن، التمارين أو الإقلاع عن التدخين. ثم قم بتدريس المراحل وناقش المرحلة التي فيها الأعضاء والتي تتعلق بمواقف معينة لديهم. أيضاً اجعل الأعضاء يتأملون في عملية

التركيز التي مروا بها فيما يتعلق بالشيء الذي قاموا بتغييره. فمن خلال قضاء الوقت في مناقشة المراحل فإن الأعضاء يفهمونها ويمكن للقائد استخدام المراحل في جلسات تالية عندما يحضر الأعضاء قضايا للمناقشة فيها. إن قائد المجموعة الماهر يفكر دائماً في مراحل التغيير لدى أيٍ عضوٍ يعمل في قضية ما في المجموعة.

التعليقات الختامية Concluding Comments

نحن لا نستطيع التأكيد بقوة كافية على أهمية الفهم والقدرة على تطبيق نموذجين أو ثلاثة على الأقل من النماذج النظرية عند قيادة مجموعات العلاج النفسي والإرشاد النفسي. لقد كان الهدف من هذا الفصل هو تقديم استعراض لنظريات الإرشاد النفسي العديدة التي يمكن استخدامها في مواقف الإرشاد الجمعي. لقد تم اختيار هذه النظريات لأنها عملية، وفعالة وسهلة التدريس في معظمها أو من السهل أن يتشارك فيها أعضاء المجموعة. هناك نظريات أخرى عديدة كان يمكن تضمينها ولكن كان هدفنا هو تقديم بعض النظريات التي نرى أنها مفيدة للأنواع المتعددة من المجموعات.

إن التحليل التفاعلي والعلاج السلوكي الانفعالي العقلاني من النماذج النفسية التربوية التي يمكن للأعضاء تعلمها بسهولة واستخدامها مع بعضهم البعض في المجموعة وفي حياتهم اليومية. ر كلا النموذجين فعال مع الأطفال والمراهقين ويقدم مواداً منشورة هامة يمكن أن تكون مفيدة في العمل مع هؤلاء الأفراد، وأيضاً مع الكبار. كما أن العلاج بالواقع نموذج نفسي تربوي يركز على الحاضر حيث يلقي بمزيد من المسؤولية على العضو لتحديد احتياجاته وإعداد خطة للوفاء بهذه الاحتياجات. كما أن نموذج الجشطلت يقدم استراتيجيات لتعميق التركيز في مجموعات العلاج النفسي والإرشاد النفسي. هناك العديد من أساليب الجشطلت مثل المقعد الخالي - يمكن دمجها مع النظريات الأخرى كما أن نموذج أدلر ممتاز في مساعدة الأعضاء في الحصول على منظور واسع عن الكيفية التي قد تؤثر بها الديناميات الأسرية في سلوكهم الحالي. إن هذا النموذج يمكن استخدامه مع العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني عندما يعمل الأعضاء نحو مناقشة المعتقدات اللاعقلانية التي تعزز الأهداف المغلوطة والخيالات الموجهة. بالإضافة إلى ذلك فإن العلاج النفسي المتمركز حول الحل مدخل ممتاز يركز على الإمكانات والحلول. إن نموذج عبر النظرية يؤكد على مراحل التغيير التي يمكن أن تكون مفيدة لكل من القائد والأعضاء.

■ الأنشطة Activities

1- تخيل ثلاث دقائق حاسمة في مجموعة أنت تقودها ثم فكر في كيفية استخدام أحد النظريات التي وصفناها في هذا الفصل – أو أكثر، للتعامل مع القضايا المتعددة التي تتعلق بالدقائق الحاسمة.

2- ناقش مع بعض الطلاب أو الزملاء استخدامهم للنظريات في المجموعات. وابحث على وجه الخصوص عن أولئك الذين استخدموا نظريات الإرشاد النفسي في المواقع الجماعية

3- ناقش مميزات وعيوب استخدام أحد النظريات في الجلسات الجماعية.

مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills

شاهد مرة أخرى الثلاثة أجزاء التي تستخدم النظريات وهي 13.1، 13.2، 13.3، وفكر في الطرق الأخرى لاستخدام هذه النظريات. فكر في الطريقة التي كانت ؟؟؟ بها هذه المجموعات إذا لم يتم الاستفادة من هذه النظريات.

الفصل الرابع عشر 14

الإرشاد النفسي والعلاج النفسي في المجموعات



إن قيادة مجموعات الإرشاد النفسي والعلاج النفسي بالنسبة لمعظم المرشدين – هي الأصعب والأكثر فائدةً ومجزِيّة لكل المجموعات التي تحدثت عنها في هذا الكتاب. إن مجموعات العلاج النفسي والإرشاد النفسي يتم إجراؤها في مواقع عديدة مثل المدارس، وحدات الطب النفسي، مراكز الصحة العقلية، المستشفيات، مراكز الإرشاد النفسي في الجامعات، مراكز إعادة التأهيل، السجون، مراكز علاج الإدمان، مراكز أزمات الشباب، مراكز إساءات، ملاجئ السيدات، مراكز تدريب الأحداث وربما تركز مجموعات العلاج النفسي والإرشاد النفسي على المشكلات الشخصية بوجه عام أو على موضوعات مُعِيبة مثل القلق، الاكتئاب، السرطان، الإيدز، نوبات الهلع، الخجل، الطلاق، أو النكوص، لا يُسمح في الغالب للمرشدين النفسيين في المدرسة بإجراء مجموعات العلاج النفسي"؟ ولكن يمكنهم بالتأكيد إجراء مجموعات الإرشاد النفسي حيث يحاولون مساعدة الطلاب في الكثير من مشكلاتهم الشخصية.

ففي هذا الفصل، سوف نستخدم مصطلحي الإرشاد النفسي، والعلاج النفسي، بشكل تبادلي، حيث يتم تعريف كل منهما على أنه عملية لمساعدة الأعضاء للحصول على استبصار عن سلوك الفرد. نحن لا نقول بالضرورة أنّ مجموعات الإرشاد النفسي والعلاج النفسي متشابهتين تماماً، ولكن تنطبق المهارات والأساليب التي تم الحديث عنها على كليهما. فكثير من الأساليب ذات القيمة لمجموعات العلاج النفسي مفيدة أيضاً لمجموعات الدعم، والمجموعات التطورية والخبراتية.

أهداف مجموعات العلاج النفسي Goals of Therapy Groups

حدد الباحثون في مجال السلوك نوعين من الأهداف العلاجية للمجموعات وهما: أهداف العملية وأهداف الناتج. أما أهداف الناتج فهي الأهداف التي تتعلق بالتغيرات السلوكية في حياة العضو مثل الحصول على وظيفة، تحسين العلاقة البينشخصية، الحفاظ على الرصانة أو الشعور المرتفع بتقدير الذات.. إن مجموعات العلاج النفسي التي تركز بشكل أساسي على مشكلات الأعضاء عادةً ما تكون أكثر فائدة من المجموعات التي تركز بشكل أساسي على التفاعلات بين الأعضاء. فالقادة الذين يؤكدون على أنها أهداف الناتج يجعلون الأعضاء يركزون على قضاياهم عند مستوى العمق، أو أقل على خارطة العمق (راجع خارطة العمق في الفصل السابع).

أما مصطلح أهداف العملية فيشير إلى الأهداف المرتبطة بالعملية الجمعية على سبيل المثال يمكن أن تكون أهداف العملية مفيدة للأعضاء لتحسين مستوى الارتياح لديهم في المجموعة، ولزيادة انفتاحيتهم في المجموعة، ولتعلم مواجهة الأعضاء بطريقة منتجة. يشير بعض

التربويون إلى أن تركيز المجموعة ينبغي أن يرتبط بشكل رئيسي بما يحدث في الوقت الراهن وأن المشكلات الخارجية أقل أهمية. ومع هذا المدخل، فإنه يتم قضاء مزيد من الوقت في التفاعلات والتغذية الراجعة للأعضاء، والمواجهة. على الرغم من أن تركيز أهداف العملية يمكن أن يكون مظهراً قيِّماً من مظاهر مجموعات العلاج النفسي، إلا أننا نشعر بأنه لا ينبغي أن يكون هذا هو التركيز الرئيسي لأي مجموعة من مجموعات العلاج النفسي، حيث ينبغي أن يكون التركيز عادة على مشكلات الفرد وأهداف النتيجة.

إنجاز حجم المجموعة وعضويتها لمجموعات العلاج النفسي

Establishing Group Size And Membership Of Theory Groups

إن مجموعة العلاج النفسي المثالية تتكون من 5-8 أعضاء يبقون على ثبات العضوية متى بدأت المجموعة. ففي المجموعة المثالية يحضر الأعضاء طواعية ويشاركون عند المستوى الشخصي. كما أنه في الممارسة الخاصة، مراكز العلاج النفسي في الجامعة، المدارس، مراكز الصحة العقلية، والمواقع الأخرى المتعددة يمكن أن تكون المجموعات وفق هذا أيضاً. لسوء الحظ فإن المجموعات في كثير من المواقع الأخرى بمثل هذا على الإطلاق. نحن ليست نصف المجموعة الأقل من المثالية لنعيدك لما قد يحدث عندما تبدأ العمل في المجال الخدمي. غالباً ما توجد المجموعات الأقل من المثالية في مراكز أزمات الشباب، مراكز مدمني الكحول والمخدرات، مراكز العلاج الداخلية، السجون، ومستشفيات الطب النفسي. ففي هذه المواقع قد يُطلب من القادة قيادة المجموعات التي تتكون من 15-20 عضواً، ومجموعة دائمة التغيير لأعضاء أجبروا على الحضور. إن على القائد بشكل دائم أن يكرس وقت المجموعة لتقديم عضو جديد أو يودع عضواً سيترك المجموعة. ففي المجموعات الكبيرة، من الصعب إشراك كل الأعضاء في أي مناقشة أو أعطاء الانتباه الفردي لأحد الأعضاء. وفي المجموعات ذات النهاية المفتوحة، تكون المشاركة أقل من كونها شخصية لأن الأعضاء لا يشعرون بالترابط والثقة الموجودة في المجموعات التي بها نفس العدد (5-8) أعضاء يريدون المشاركة في المجموعة.

إن المجموعات غير التطوعية الكبيرة تصعب قيادتها. وتكون فعاليتها محدودة. ففي موقف ما يتصف الأعضاء فيه بالسلبية، أو المقاومة، أو التشويش العقلي، أو في المواقع التي تفوض فيها مجموعة كبيرة (12 عضواً أو أكثر) وفق سياسة أحد المؤسسات، فإن القائد قد يريد تجربة قيادة مجموعة للتعليم / المناقشة لكل الأعضاء، ثم مجموعة أصغر للعلاج النفسي للذين يبدو عليهم أن لديهم بعض الالتزامات التي تتعلق بالتغيير الشخصي.

تشخيص الأعضاء Screeing Members

عند إنجاز مجموعة العلاج النفسي، ينبغي على القائد تشخيص الأعضاء إذا كان ذلك

ممكناً، فالتشخيص يمكن أن يبعد الأعضاء الذين لا ينتمون إلى المجموعة لأنهم في ألم شديد أو ليس لديهم اتزان انفعالي، أو قد يكون من الأفضل لهم الانضمام إلى مجموعة أخرى غير تلك المجموعة التي تشكلت.

ففي كثيرٍ من المواقف، يختار القائد الأعضاء من الحالات المتوفرة أو قد تطلب المؤسسة من كل المرضى أن يكونوا في مجموعات. إن كل موقف من هذه المواقف قد يؤدي إلى تكوين مجموعة من الأعضاء لهم مشكلات مختلفة تماماً. ففي هذه المجموعة، قد يعبّر أحد الأعضاء عن مشكلات تتعلق بالحفاظ على وظيفته بسبب السلوك العدواني، في حين أن آخر له مشكلات تتعلق بالمشكلات الزوجية، وآخر تتعلق بنقص التوكيدية، وآخر عن القلق الذي يمنعه من الذهاب إلى أماكن تبعد أكثر من 3 أميال عن البيت. إن التشخيص يمكن أن يساعد في محاولة الحصول على المزيج الصحيح من الأعضاء. ومع الخبرة، فإن القائد الماهر يصبح أكثر براعة في اختيار الأعضاء للمجموعات. هناك استراتيجية جيدة – إذا كان ذلك ممكناً، وهي القول بأن المجموعات ليست دائمة، ويمكن تحويل الأعضاء إلى مجموعات أخرى أثناء الأسابيع الأولى.

متى يكون اللقاء When To Meet

ليس هناك عدد معين للمرات التي ينبغي أن تلتقي فيها مجموعة العلاج النفسي، فبعض المجموعات تلتقي يومياً لمدة ساعة أو أكثر، وغيرها تلتقي مرة أو مرتين في الأسبوع لمدة ساعة إلى 3 ساعات. بالنسبة للأفراد والأماكن المختلفة، ينبغي على القائد تجربة الجداول الزمنية المختلفة للقاء لتحديد العدد الأمثل للقاءات في الأسبوع أو الشهر. في المدارس، فإن مجموعات الإرشادا النفسي عادة ما تلتقي كل أسبوع أو كل أسبوعين.

دور القائد ومسؤولياته في مجموعات العلاج النفسي
The Leader's Role And Responsibilities In Theory Groups

القائد هو المنسِّق الرئيسي للتغيير داخل المجموعة. إن الأعضاء هامُّون جداً، ولكن القائد هو الذي يخلق المناخ العلاجي، وهو المسؤول عن تركيز المجموعة. وهذا لا يعني أنه يقوم بكل الحديث أو الإرشاد النفسي، ولكنه يعني أن القائد هو المسؤول وله العديد من المسؤوليات المختلفة، نحن سوف نناقش ستة من هذه المسؤوليات:

1- معرفة الموضوع.

2- توفير الجو المناسب.

3- توجيه التركيز.

4- الوعي بالأعضاء.

5- مراقبة التوقيت.

6- تقسيم أوقات الراحة.

معرفة الموضوع Knowing The Subjest Or Topic

القائد هو المسؤول من الناحية الأخلاقية على أن يكون على فهمٍ جيد بالقضايا التي قد تنشأ في مجموعة العلاج النفسي. على سبيل المثال، في مجموعة الكحوليين من كبار الأطفال، قد يحتاج القائد إلى المعرفة عن الثقة، والمودة، والعلاقات. في الغالب نحن نسمع عن مجموعات العلاج النفسي التي يقودها شخص لا يعرف القضايا أو ما يفعله عندما تظهر موضوعات مهمة في المجموعة. ففي مجموعات الاكتئاب، واضطرابات الأكل، وإدمان الجنس، أو إدارة الغضب، فإن معرفة القضايا تُمكّن القائد من تقديم الموضوعات ذات الصلة واستخدام التدريبات المصممة لجعل الأعضاء يستكشفون أفكارهم ومشاعرهم الداخلية.

توفير الجو المناسب Providing The Right Almosphere

إن خلق المناخ الذي يشعر فيه الأعضاء بأنهم في أمان للمشاركة بأفكارهم ومشاعرهم هو من مسؤولية القائد. ينبغي أن يشعر الأعضاء بأن هناك من سوف يسمعهم. كما ينبغي على القائد خلق بيئة إيجابية يتم فيها توصيل ونمذجة الثقة والاحترام. وهذا يحتاج إلى قطع التعليقات السالبة أو العدائية أو التي تفتقر إلى الحساسة. يمكن أن يستخدم القائد عبارات معينة لتذكير الأعضاء بأنهم موجودون لمساعدة بعضهم البعض تَذْكر فيما يلي بعض العبارات الجيدة التي يمكن استخدامها:

- ما هِيَ الأفكار التي لديك والتي قد تكون مفيدة؟
- ما هو الشيء الذي يمكن أن تقوله وقد يكون مفيداً؟
- أنا أُقدر المشاركة والاهتمام الذي تظهرونه. وبهذه الاتجاهات أعلم أنه يجعل لدينا خبرة جمعية جيدة ومن الممكن أن يساعد بعضنا بعضاً.
- نحن هنا ليساعد بعضنا بعضاً ويدعم بعضنا بعضاً. هل لدى أحد منكم أي إقتراح أو فكرة أو رد فعل قد يكون مفيداً؟

هناك اعتبارٌ آخر يتعلق بالجو المناسب وهو ما إذا كان القائد يرى أن أحد أعضاء المجموعة في حاجةٍ إلى الإرشاد الفردي. ففي معظم الحالات نشعر بأن هذا مناسب، بل ومفيد جداً لأن من مسؤولية القائد أن يكون متعاوناً بقدر الإمكان. نحن نعترض على وجهات نظر

بعض المؤلفين التي تقول بأن إرشاد أحد أعضاء المجموعة خارج الجلسة الجمعية يقوض أداء المجموعة. نحن لا نرى أن هذا يقلل من مناخ المجموعة.

توجيه التركيز Directing The Focus

ينبغي أن يكون قائد مجموعة العلاج النفسي على وعيٍ دائم بالتركيز وبما إذا كان سيبقى على هذا التركيز أم سيحوله. "فإذا كان تركيز المجموعة على مساعدة أحد الأعضاء الذي لديه مشكلة، فلا بد للقائد أن يقيم ما إذا كانت هذه مشكلة محل نقاش ترتبط أيضاً بالأعضاء الآخرين، وما إذا كان الأعضاء سيشتركون في مساعدة العضو صاحب المشكلة. على سبيل المثال في مجموعة للسيدات اللاتي طُلِّقن مؤخراً قد يكون من المناسب مناقشة قضايا مثل المخاوف التي تتعلق بالموعد مع الشخص من الجنس الآخر، أو الغضب من الزوج السابق. ومع ذلك إذا أرادت العضو مناقشة ما لديها من مشكلات مع جارتها بسبب سور جديد فمن الممكن أن يحول القائد التركيز إلى ما هو ذو صلة كما قد يعرض مناقشة قضية السور مع العضو بعد الجلسة أو في وقت آخر.

الوعي بالأعضاء Being Aware of Individual Members

هناك مسؤولية أخرى للقائد تتمثل في الانتباه عن قرب لكل شخص في المجموعة لأن العضو في أي وقت قد يرد بشكل انفعالي للشيء الذي يتم الحديث عنه. فمن خلال مشاهدة كل الأعضاء فإن القائد سوف يلاحظ ردود أفعال مختلفة ويغري أعضاء بعينهم بالكلام – أولئك الأعضاء الذين لديهم استعداد للمشاركة.

إذا كانت المجموعة تتكون من أعضاء لهم خلفيات ثقافية مختلفة فإن القائد الماهر يحتاج للمراقبة المستمرة لردود أفعالهم تجاه الموضوعات والمشكلات المختلفة. قد يحتاج القائد لكي يفهم فهماً تاماً أن يسأل أحد الأعضاء عن كيف تتعامل ثقافته مع الموقف الذي تتم مناقشته. قد يكون هذا له قيمة في توسيع الوعي الثقافي للأعضاء وفي فهم ردود أفعالهم الخاصة. ليس من الأخلاق العمل بشكل مكثف مع أحد الأعضاء في المجموعة إذا لم يكن القائد على فهم بالإطار المرجعي الثقافي لذلك العضو. في الفصل 17 سوف تقدم لخطأ رئيسي في مجموعة العلاج النفسي لعدم فهم ثقافة الفرد.

مراقبة الوقت Watching The Clock

هناك مسؤولية أخرى تتمثل في التأكد من بقاء وقت كافٍ في الجلسة لتغطية القضية بشكل كافٍ. أحياناً يقع القائد في خطأ تقديم الموضوع أو السماح لأحد الأعضاء بالبدء في مناقشة قضية شخصية تماماً على الرغم من قلة الوقت المتبقي في الجلسة. على سبيل المثال قد يكون هناك حاجة إلى مزيد من الوقت لتغطية موضوعات مثل الموت أو الاغتصاب بشكل كافٍ.

تقسيم أوقات الراحة Apportioning "Air Time"

إن من مسؤولية القائد أن يكون على وعي بمقدار الوقت المتاح لكل عضو يتحدث فيه عن مشكلاته. ليس بالضرورة أن يكون لدى الأعضاء الوقت المتساوي ولكن من الأهمية عدم تكريس مقدار كبير له من وقت المجموعة، فمن الأفضل مقابلة هذا العضو فردياً أو في الحالات الحرجة، يطلب القائد ألا يبقى هذا العضو في المجموعة. لا بد أن يدرك القائد أنه لا ينبغي أن تهيمن احتياجات العلاج النفسي لشخص على المجموعة. قد تكون هناك أوقات يسمح فيها بالتركيز على شخص واحد لمدة 20-10 دقيقة، وهذا أمر جيد، شريطة ألا يحظى هذا العضو بالتركيز عليه أسبوعاً تلو أسبوع. ولكي يتجنب القائد قضاء وقت كبير مع شخص واحد، فمن الممكن أن يجد أنه من المفيد يرد أو يعكس الأسئلة التالية:

- ما طول الفترة الزمنية التي ركزت فيها المجموعة على هذا العضو؟
- هل المناقشة لها علاقة بمعظم الأعضاء الآخرين؟
- هل يبدو على الأعضاء الانزعاج من مقدار الوقت الذي يُقضى مع هذا العضو؟
- ما مقدار الوقت الذي قُضي مع هذا الشخص في الجلسة الماضية؟

عملية العلاج النفسي في المجموعة The Process Of Therapy In A Group

الحصول على التركيز والإبقاء عليه، وتعميقه

Getting, Holding, Deepening The Focus

تختلف مجموعات العلاج النفسي عن الأخرى لأن مجموعات العلاج النفسي يُفترض أنها تنقل إلى مستوى شخصي أكثر عمقاً. إن القائد الماهر يفهم قيمة محاولة تعميق التركيز. فيما يلي عدد من الأمثلة التي توضح كيف يمكن للقائد أن يكون أدائياً في تعميق التركيز، وهذا بدوره يجعل لدى المجموعة اهتماماً شخصياً أكثر وأكثر تشوقاً وأكثر علاجية.

■ **أمثلة** Examples

تتكون المجموعة من مرضى مركز الصحة العقلية. قام القائد بتقديم موضوع الشعور بالذنب للمناقشة. وصفت إحدى الأعضاء كيف شعرت بالذنب عندما تركت الكلب وحده في البيت طول اليوم، بينما شعر آخر بالذنب لعدم ذهابه لزيارة جده مرات عديدة. فيما يبدو أن هذين العضوين لم ينزعجا بالشعور بالذنب ولكن يشعر القائد بأن كثيراً من الأعضاء منزعجون في الحقيقة، منزعجون كثيراً بمشاعر الذنب التي لديهم. قرر القائد تعميق التركيز.

القائد: أتخيل أن لدى بعضكم مشاعر ذنبٍ يصعب العيش معها. بمعنى، هل تشعرون

بمشاعر سيئة عن شيء ما فعلتموه أو تفعلونه وأن هذه الأفعال قد جعلتك تحتقر نفسك، فالشعور بالذنب يرتبط في الغالب بعمل أشياء على عكس القيم أو التوقعات التي نحملها عن أنفسنا. فالشعور بالذنب مرتبط بالأمور الدينية والجنس. دعوني أسأل هذا السؤل هل لديكم شيء ما تشعرون بالذنب بسببه ويصعب عليكم التحدث فيه، سوف أطلب منكم الإجابة بنعم أو لا ولكن لا تتحدثون عن هذا الشيء.

تروى: لا

ماري: نعم

هوب: نعم

بيت: لا

سيندي: نعم

تيد: نعم

القائد: ما الذي يجعل من الصعب عليكم التحدث فيه؟

ستدي: أخاف مما قد يقوله الناس عني.

القائد: أعتقد أن هذا ينطبق على كثير من الناس. ومع ذلك فإن الأهم هو شعورك عما فعلت أو عما تفعل، كم عدد الأشخاص منكم الذين أجابوا بنعم نحو الأشياء التي يفعلونها الآن؟ (يشير كل من ماريا؟ تيد؟ سندي إلى أنهم فعلوا هذا). دعوني أسأل هذا السؤال: كيف يتخلص المرء من الشعور بالذنب.

تيد: أنا لا أرى كيف لا أشعر بالذنب – إنه خطأ. لم يخطر ببالي يوماً إن الأمر سيصير هكذا. (ينظر في الأرض).

القائد: تيد، لو تحدثت عنه، فسوف تراه بشكل مختلف. أنا أدعو كل شخص منكم للحديث عما يشعر بالذنب بسببه، لأن هناك حلولاً للذنب. ليس هناك داعٍ للضغط المستمر على النفس. لقد فكرت كثيراً في عقاب الذات، أليس كذلك؟

تيد: أنت على حق في موضوع العقاب. أنا أكرهه، ولكني أشعر بالإشمئزاز.

القائد: مما قلته قبل ذلك يا تيد، أتخيل أن هذا له علاقة بزواجك وقد يكون له علاقة بخيانة زوجية. قد يشعر بعضكم أيضاً بالذنب لشيء ما في زواجه أو في ماضيه يتعلق بالقضايا الجنسية.

تيد: هو كذلك – أنت ترى، في العمل......

ففي هذا المثال، طلب القائد من الأعضاء أن يكونوا أكثر تحديداً. كما قام القائد أيضاً بعمل بعض التعليقات، وسأله أسئلة تستثير التفكير لكي يجعل الأعضاء يضيفون أموراً شخصية على المناقشة. لقد استمر القائد في استشكاف الموضوع إلى درجة أن أحد الأشخاص أستثير لدرجة أنه يريد العمل في قضيته.



كل الأعضاء سيدات في مجموعة لذوات اضطرابات الأكل، حيث يتحدثن عن مشكلاتهن مع الطعام.

سالي: عندما أشعر بالملل، أو الضيق، فإني آكل، وعندما أبدأ في الطعام لا أستطيع التوقف.

لوري: وهذا ما يحدث معي أيضاً، فأنا أحب كل أنواع الطعام، ولكن الكعك المحلي والحلوى هما سبب الإيقاع بي.

نجوى: هيا نضع قائمة بأسباب سقوطنا المفضلة (تضحك السيدات جميعاً).

القائد: (بصوت منخفض، ومتأن). بدلاً من التركيز على أسباب الإيقاع بكن، أطلب من كل واحدة منكن التفكير في كيف تفقد سيطرتها على تناول الطعام. متى يحدث ذلك، وما السبب في حدوثه؟ فكرن في هذا لمدة دقيقة (صمت). هل لديكن أي أفكار؟

ففي هذا المثال، يحوِّل القائد التركيز إلى موضوع جديد وشخصي لأنه رأى أن المجموعة قد تركز على موضوع "سطحي". ونتيجةً لسؤال القائد، فإن على كل سيدةٍ من الأعضاء التفكير في نفسها. في الغالب يصبح القادة أسرى لتدفق المناقشة ولا يوجهون الأعضاء إلى حوار شخصيٍ ذي معنى.



هذه المجموعة تتكون من أعضاء يمرون جميعاً بخبرة نوبات الهلع عندما يكونون في وسط العامة (رهاب الخلاء). يتحدث ثلاثة أعضاء عن خوفهم الشديد.

جوي: ... ونتيجة لهذه النوبات، لم أخرج من البيت لفترة أطول من 4 ساعات منذ خمس سنوات، حيث أخرج مرة كل شهرين. إنها الجحيم!

القائد: أعتقد أن جوي على حق، إنها الجحيم، لأنكم جميعاً هنا من أجل هذا السبب، أنا أعرف أنكم جميعاً تشعرون بما يشعر به جوي. إن أحد أهداف هذه المجموعة هو مساعدتكم على إدراك أنكم لست وحدكم. أما الهدف الآخر فهو التقليل من مخاوفكم.

ولكي يتم ذلك، ينبغي أن ننظر إلى أسباب نوبات الهلع وما يمكن أن يتم تجاهها. أريد من كل منكم التفكير في نوبات الهلع والأحداث والأفكار التي تقع قبل حدوثها. من فضلكم علّقوا على فهمكم لما يحدث لكم قبل النوبات مباشرة، وأثناء النوبات.

ففي هذا المثال، يقدم القائد موضوعاً له معنى بدلاً من أن يجعل الأعضاء يرتبطون بأحداث في حياتهم. فمن خلال التركيز على ما يحدث مباشرة قبل النوبة، من المحتمل أن يتشارك الأعضاء بمعلومات شخصية للدخول إلى القضايا وثيقة الصلة بالموضوع.



يقوم الأعضاء بالتشارك في أحداث الأسبوع دون أي تفكير فيما يقولونه:

القائد: أود أن أقول شيئاً أعتقد أنه مفيد لكلٍ منكم (مستخدماً صوتاً ناعماً ومشجعاً). تبقى لنا ثلاث جلسات، لذلك، فأنا أطلب منكم التفكير فيما تريدون التحدث فيه هذه الليلة. ففي الأسابيع القليلة الماضية، تحدثنا عن عدد من القضايا الشخصية، وأنا أشجعكم على النظر في أنفسكم، والتعرف على ما إذا كانت هناك قضايا أخرى تريدون التحدث عنها. ما هي العقبات التي تقف في طريق سير حياتكم وفقاً لما تريدونه، هل هناك مخاوف من أعمال لم تنتهِ من الماضي وتريدون التحدث عنها؟ أود أن يشعر كل منكم بالارتياح في هذه الجلسات الأخيرة. هل لديكم شيء تريدون الحديث عنه في هذه الجلسة.

ساندي: (بعد 20 ثانية). لدى شيءٌ أريد الحديث عنه، يتعلق بي وبمظهري...



الحصول على عقد اتفاق Obtaining A Contract

يحتاج القائد دائماً إلى الحصول من الفرد على "عقد اتفاق" عندما ينصب التركيز عليه لفترة من الوقت. نحن نقصد بالعقد – بكل بساطة – أن العضو يوافق على أن يكون تركيز المجموعة عليه. عندما يشعر القائد بأن العضو قد يستفيد من كون التركيز منصباً عليه، فقد يسأل:

- هل تحب الحديث عن هذا؟
- هل تحب المناقشة في هذا لبضع دقائق؟
- هل تحب أن تفهم هذا بشكل أفضل؟
- كيف يمكن للمجموعة أن تساعدك؟
- لو عملنا معك في هذه القضية لمدة 20 دقيقة، هل سيفيدك هذا؟

يحتاج القائد إلى التأكد من وجود العقد، لأن القادة - في كثير من المناسبات - يقعون في خطأ التركيز على أحد الأشخاص عندما لا يكون هذا الشخص مستعداً أو لديه الرغبة للعمل في هذه القضية. ففي أوقات عديدة، يصف أحد الأعضاء مشكلة تبدو حادة وتحتاج إلى مساعدة من المجموعة. إن حدة المشكلة أو الحالة الانفعالية للعضو ليست إشارة بالضرورة على الرغبة في تلقي المساعدة. لقد لاحظنا القادة الذين يتخلون عن العقد وينخرطون في محاولة المساعدة. ونتيجة لذلك، فإن المقترحات تُقابل بـ "نعم، ولكن". وهذا في الغالب يؤدي إلى إحباط الأعضاء الآخرين في المجموعة.

هناك أسباب عديدة تجعل الأعضاء يتشاركون بمشكلاتهم، ولكن لا يودون العمل في هذه المشكلات، أولاً، إن لدى بعض الأعضاء تاريخ من اللوم أو جعل المشكلات خارجية هؤلاء الأعضاء ليس لديهم الرغبة في المسؤولية عن حياتهم. ثانياً، بعض الأفراد خائفون من إلزام أنفسهم بخطة عملٍ أمام الآخرين. ثالثاً، يروي بعض الأعضاء قصة لكسب تعاطف المجموعة أو لجعل الآخرين يعززون مكانتهم في هذه القضية. النقطة هنا هي أن هناك عدة حالات يكون الأعضاء في حاجة فيها إلى مساعدة فيما يبدون، ولكن لا يريدون تلقي المساعدة من المجموعة.



مهارات الإرشاد النفسي: العلاج النفسي في المجموعات

Group Counseling Skills: Therapy In Group

اذهب إلى الجزء 14.1، وشاهد الجزء الذي يقوم فيه القائد بعمل عقد، ويستخدم الجولة العلاجية، ثم يشرك كل الأعضاء.

استخدام النظريات في العلاج النفسي Use Of Theories In Theropy Groups

إن معرفة واستخدام نظريات الإرشاد النفسي ضرورة لمجموعات العلاج النفسي. ففي الفصول السابقة، تحدثنا عن الطرق العديدة المختلفة لاستخدام النظريات لتوجيه العمل العلاجي، نظراً لأننا كرّسنا الفصل السابق لاستخدام النظريات، فإننا نذكر ذلك هنا من قبيل التذكير بأنه لا يمكن لأي إنسان أن يقود مجموعةً للإرشاد النفسي دون أن تكون لديه نظرية واحدة على الأقل يستطيع استخدامها أثناء الجلسة الجمعية.

أساليب لإجراء العلاج النفسي في المجموعات

Techniques For Conducting Therapy In Groups

أساليب لإشراك الأعضاء: Techniques For Engaging The Members

في معظم المواقف التي يتم فيها التركيز على أحد الأعضاء، فإن القائد الماهر يشرك عادة الأعضاء الآخرين بطريقة نشطة، حيث يقوم بهذا للحفاظ على اهتمام الأعضاء، ومن العلاج أن

يكون الأعضاء مساعدين للعضو الزميل، وأن الأعضاء لديهم في الغالب أفكار ممتازة للعضو العامل. نصف فيما يلي عدداً من الأساليب التي يمكن استخدامها عندما تركز المجموعة على أحد الأعضاء.

يسأل الأعضاء أسئلة: عندما يتحدث أحد الأعضاء لبضع دقائق عن مشكلة معينة، فمن الممكن أن يستخدم القائد أسلوب جعل الأعضاء يسألون العضو العامل أسئلة.

القائد: أريد منكم التفكير في سؤال مفيد نطرحه على رالف ليجيب عنه. من لديه سؤال؟

جودي: أنا. لو فقدت زوجتك الوزن، هل تشعر بمزيد من الانجذاب نحوها؟

(يجيب رالف).

كارلوس: لماذا تعتقد أنك لا تستطيع أن تنمي علاقة طويلة المدى مع سيدة أخرى؟

(يجيب رالف).

سارا: لو تخلصت من فكرة أن الطلاق شيء سيئ، هل يساعدك هذا على اتخاذ قرار؟

(يجيب رالف).

يتخيل الأعضاء ماهية المشكلة: هناك طريقة أخرى لإشراك الأعضاء وجعل العضو العامل يتوقف ويُفكر لجعل الأعضاء يتخيلون ماهية المشكلة. قد يستخدم القائد هذا الأسلوب عندما يكون العضو غامضاً، أو يتصرف بارتباك.

القائد: أريد من كل منكم أن يتخيل المشكلة التي يمر بها رالف. أنا لست متأكداً، وأعتقد أن رالف ليس متأكداً أيضاً، لذا، فإن تخيلاتنا قد تكون مفيدة.

جودي: أعتقد أن رالف يريد الطلاق ولكن يخاف من رفض والديه.

كارلوس: أشعر بأن رالف يخاف من الطلاق لأنه يخشى خسارة كل شيء.

سارا: أعتقد أن رالف يشعر بالذنب من فكرة ترك أولاده وزوجته بعد 15 عاماً.

إن هناك عدداً من الفوائد لجعل الأعضاء يطرحون أسئلة أو يتخيلون ماهية مشكلة ما:

- إن هذا يجعل الأعضاء يشتركون ويمنعهم من الشعور بالملل أو عدم الاهتمام.
- إن هذا يوقف السرد القصصي الذي يقوم به العضو (في كثير من الأحيان، فإن العضو العامل يهيم على وجهه دون أي تركيز حقيقي على ماهية المشكلة التي يعرض لها).
- إن هذا يجعل العضو يفكر فيما يقول.
- قد تطرح أسئلة جيدة.

- قد يسمع العضو العامل ما قد يشعر به. وهذا حقيقي إذا ما كان بعض الأعضاء جيدين في التحديد الدقيق لما يشعر به العضو العامل.
- إن العضو العامل يشعر بأن هناك من يفهمه في حالة إشراك الأعضاء الآخرين.

ففي الوقت الذي يقوم به الأعضاء الآخرون بطرح أسئلة أو قول عبارات، فإنه يكون أمام القائد وقت للتفكير في الوجهة التي يرى أن العلاج النفسي ينبغي أن يسير فيها. إن من المهم أن يراقب القائد عن كثب الأسئلة، والتخيلات ليتأكد من أنها وثيقة الصلة بالموضوع، ومفيدة أيضاً. ففي بعض الأحيان تكون هذه التخيلات إسقاطات لما قد يشعر بع الأعضاء بناء على قيمهم وخبراتهم الماضية.

يقوم الأعضاء بلعب دور العضو العامل: هناك أسلوب فعال ويجعل الأعضاء يشتركون، وهو أن يقوم الأعضاء بلعب دور العضو. نحن نعني بلعب دور العضو العامل أن يمثل عضو آخر ما يقوم به العضو العامل. نعرض فيما يلي كيف يحدث ذلك:

القائد: أود من أحدكم أن يلعب دور رالف، مستخدماً لغة الجسد، ونمط الصوت حتى يستطيع رالف رؤية كيف يعرض نفسه في المجموعة. تأكد من الحديث بلغة المتكلم "أنا" كما لو كنت أنت رالف. حاول أن تشعر بما يشعر به بناءً على ما سمعته منه (بعد إعطاء الأعضاء دقيقة للتفكير، يبدأ القائد).

سارا، فيما يبدو أنك تريدين عمل ذلك.

سارا: أعتقد أن رالف .....

القائد: (يقاطعها). سارا، ممكن أن تتحدثي كما لو أنك رالف.

سارا: تطأطئ رأسها، تتحرك في المقعد، وتستخدم صوتاً منخفضاً مثل صوت رالف) حسناً، أنا رالف، وأنا لا أعرف ماذا أفعل. أشعر بأنني منفعل. أيضاً أشعر بالذنب عندما أفكر في ترك أسرتي. لست متأكداً مما إذا كانت رغبتي في الطلاق ستستمر أم لا.

القائد: هل تعبت من الالتصاق بالفكرة؟ لقد استمر هذا لمدة عامين.

سارا: (بصوت منخفض، وما زال الرأس إلى الأرض). أنا لست أعرف ماذا أفعل؟

أنا أخاف حقيقة من غضب أبي.

رالف: هل أبدو أنا بهذا الحزن.

الأعضاء: نعم.

رالف: لم أكن أعلم أني أتصرف بهذه الطريقة.

إبداع الأعضاء Creative of Members هناك العديد من الطرق الإبداعية التي يمكن للقائد بها أن يستفيد من الأعضاء في جعل الإرشاد النفسي أكثر دقة وله تأثير كبير. نقدم فيما يلي أساليب، هذه الأساليب هي لأنواع معينة من المشكلات ويمكن استخدامها فقط في التوقيت الصحيح، ويناسب النشاط المشكلة المعروضة:

- يُطلب من الأعضاء الوقوف أمام العضو العامل الذي يجلس على الأرض وينظر إلى الأعضاء الواقفين. من الممكن استخدام هذا النشاط عند ما يعبر العضو عن مشاعر "أقل من" أو عدم الأهمية مقارنة بالآخرين. ومن خلال رؤية الأعضاء الآخرين واقفين، فإن العضو الجالس يختبر بصرياً ما يعبِّر عنه. وهذا من شأنه استثارة مزيد من المناقشة.
- يمكن أن يمثل الأعضاء الحالات المختلفة للأنا للعضو العامل. هذا الأسلوب يفترض أن الأعضاء قد تعلموا نظرية التحليل التفاعلي. على سبيل المثال، إذا ظهر على العضو العامل الخوف من المخاطر، فإن القائد قد يوظف عضواً آخر ليمثل حالة الأنا للطفل غير السليم لدى العضو. كما أن الأعضاء الآخرين يعملون كحالات مختلفة للأنا لدى ذلك العضو.
- يُطلب من الأعضاء الحديث عن العضو العامل بطريقة لطيفة، في حين يستمع ذلك العضو. (إذا شعر القائد بأن هذا مفيد، فقد يطلب من العضو أن يغمض عينيه، أو يدير وجهه بعيداً عن المجموعة لتيسير الاستماع). وهذا يعطي العضو الفرصة لسماع كيف يراه الآخرون أو كيف يرون مشكلته. ولتيسير ذلك، يمكن أن يقول القائد: "جيف، أريدك أن تغمض عينيك وتستمع ونحن نتحدث عن مشكلتك" (للآخرين). "ما رأيكم بشأن موقف جيف وكيف يتعامل مع مشكلته؟".
- إذا لم يشعر العضو بأنه جزء من المجموعة، وشعر القائد أن العضو يرغب في ذلك ولكنه لا يحاول جاهداً للوصول إلى ذلك، فإن القائد قد يطلب من المجموعة الوقوف في دائرة، يمسكون بأيدي بعضهم البعض، ويجعل العضو يسير حول الدائرة، مع خيار أن يسأل أو "يتشاجر" من أجل اقتحام الدائرة. فقد يكون هذا فعالاً في حالة عدم معرفة كيف يكون العضو منتجاً في المجموعة. فقد يحاول من هم خارج الدائرة اقتحامها، في حين أن آخرين يمكن أن يتحايلوا بلطف ليحاولوا اقتحام الدائرة.
- من الممكن أيضاً استخدام أسلوب خبراتي مع أحد الأعضاء – خصوصاً العضو الذي يشعر بأنه محاصر بكل مسؤولياته والتزاماته. لكي يتم مساعدة العضو على اختبار ذلك،

فقد يجعل القائد العضو يجلس على الأرضية، ويحاصره 4-5 أعضاء آخرين، ويعطي القائد لهذا العضو تعليمات بأن يمر بخبرة هذا الشعور، ثم يقرر ما سوف يفعله. بعض الأعضاء قد لا يفعلون شيئاً، في حين يتشاجر آخرون للتخلص من هذا الحصار. هذه الخبرة تثبت فاعليتها للعضو لأنه يشعر بالكيفية التي تعامل بها مع ما يراه يمنعه من النهوض. وهذا مفيد للأعضاء الآخرين لأنهم سوف يتأملون في جدية الشجار الذي يقومون به للوصول إلى ما يريدون، وفي منعهم للآخرين، وما يمنعهم هم أنفسهم أيضاً. لا ينبغي أن يستخدم هذا التدريب إلا معالج نفسي له خبرة، وينبغي أن يستخدم بحذر شديد، لأنه يستثير الارتداد الانفعالي لبعض الآلام النائمة من الطفولة أو العلاقات السابقة.

- هناك طريقة أخرى فعالة لمساعدة العضو بشكل خبراتي وهي استخدام الدراما لتمثيل مشهد يشعر العضو بالقلق منه مثل مقابلة للحصول على وظيفة أو حوار مع الوالدين (قد يمثل الأعضاء الشخص الذي يعقد المقابلة أو الوالدين). من الممكن أن يحصل الشخص على التغذية الراجعة ثم يجرب المشهد مرة أخرى. في بعض الحالات قد يجعل القائد عضواً آخر يلعب دور العضو العامل لإعطاء الفرد الفرصة لمشاهدة كيف يمكن التعامل مع الحوار بشكل أكثر فاعلية.
- يمكن استخدام السيكودراما لاستكشاف الأحداث التاريخية ليس هذا فحسب، بل أبعاد الأحداث النفسية. إن تشريعات السيكودراما قوية في التأثير لأنها تنطوي إعادة عمل الخبرات الصادمة، أو الذكريات، أو الأحداث غير السارة أو المحيِّرة. إن التشريعات يتم إجراؤها باستخدام أعضاء آخرين في المجموعة لتصوير الناس المختلفين في حياة البطل (حياة العضو العامل). إن السيكودراما أداة قيمة لمجموعات العلاج النفسي، ولكن المناقشة المفصّلة أبعد من مجال هذا الكتاب. لخلفية جيدة في السيكودراما. نحن نشجعك على قراءة كتاب بلا نشر: أصول السيكودراما: التاريخ، والنظرية، والممارسة (Blatner, 2000).
- هناك طريقة إبداعية يمكن أن يستخدمها الأعضاء ليكون لها تأثير عندما يناضل العضو بين موقفين وهو جعل عضوين يأخذان بذراعي العضو العامل لتمثيل المشاعر عند سحبهما في اتجاهين. الحوار التالي يوضح هذا المثال:

دان: أشعر بأنني أسحب، هل تعلم ذلك؟ هناك جزء مني يريد الزواج لأن... (يذكر السبب)، والجزء الآخر لا يريد الزواج (يذكر السبب). لا أستطيع أن أتخذ قراراً.

القائد: بيل، قف أنت وتوم، وأنت يا دان أيضاً. بيل، أريدك أن تقف على أحد جانبي دان،

وتأخذ بذراعه. وفي دقيقة أريدك أن تشده بقوة، وتقول كل الأسباب التي يريد دان الزواج من أجلها. افعل هذا كما لو كنت دان - بمعنى، استخدم "أنا"، توم، اذهب إلى الجانب الآخر وشده من ذراعه، وقل، أسباب عدم الزواج، حسناً، هيا نبدأ.

يتحدث بيل وتوم، ويشدان ذراع دان في آن واحد. لذا، فإن دان يشعر بأنه يُشد من كلا الجانبين. تُعطي التعليمات لدان أن يستمع وفقط لكل جانب وينتبه إلى الشعور بالشد. كما يُعطى تعليمات أن ينتبه انتباهاً خاصاً لما إذا كان أحد الجانبين يبدو أقوى وأكثر إقناعاً من الجانب الآخر. لاحظ أن استخدام هذه الأساليب يحتاج من القائد التأكد من أن كل فرد يعرف دوره. ولا ينبغي على العضو العامل المرور بخبرة مجرد أن اثنين يقومان بشده من ذراعيه، ولكن المعاناة العقلية بين جانبي القضية. هذا الأسلوب قد يبدو مثل تمثيلية هزلية روتينية، أو حيلة إذا لم يتم الاستخدام بشكل مناسب، وتهيئة الجو المناسب لهذا، إن على القائد أن يوضح الهدف من الأسلوب ويظل جاداً بشأن إجرائه، حتى وإن ضحك الأعضاء.



مهارات الإرشاد الجمعي: العلاج النفسي في المجموعات

Group Counseling Skills: Therapy In Groups

اذهب إلى الجزء 14.2، وشاهد الجزء الذي يشرك فيه القائد كل الأعضاء عند العمل مع أحد الأعضاء.

استخدام الجولات العلاجية The Use Of Therapeutic Rounds

تختلف الجولة العلاجية عن الجولات التي وصفناها في الفصل التاسع لأن في الجولة العلاجية، العضو العامل هو الذي يكمل الجولة، الأوصاف التالية للجولات العلاجية يمكن أن توضح هذه النقطة:

الجولة الثابتة العميقة The In-depth Stationary Round. هذه هي الجولة التي يقول فيها العضو العامل شيئاً ما لكل عضو من أعضاء المجموعة، ويظل في مقعده.

النوع الأول من الجولة الثابتة العميقة هو النوع التي يقوم فيه العضو العامل بذكر نفس العبارة لكل عضو من الأعضاء. أما الأعضاء، فيعْملون كلوحة صوتية للعضو العامل بالاستماع أثناء تكرار ما يعتقد به العضو.

■ **مثال** Example

لقد كان رالف يتحدث لمدة 10 دقائق تقريباً، وأحد همومه تتمثل في رد فعل والديه تجاه الطلاق.

القائد: رالف، أريدك أن تتوجه نحو كل عضو، بدءاً بسارا من على يسارك، وتقول "أنا أخاف من الطلاق بسبب ما سيراه والدي، وما سيقوله كل منهما عني".

رالف: (لسارا). أنا خائف من الطلاق بسبب ما قد يقوله والديّ.

رالف: (ينظر إلى جودي، ويفكر بشكل واضح). أنا أخاف من الطلاق بسبب ما قد يقوله والديّ.

رالف: (لليز). أنا أخاف من الطلاق لأن هذا هراء! أريد أن أعيش حياتي لنفسي. فوالديّ سعيدان في زواجهما.

أما أنا فلست سعيداً! فمن خلال تكرار هذا مراراً وتكراراً، تكون أمام رالف فرصة للاستماع إلى نفسه. إن من الأهمية ملاحظة أنه في هذا النوع من الجولات، لا يقول الأعضاء شيئاً، بل يكونون صامتين، ومستمعين. فمن خلال تكرار شيء ما بصوت عالٍ للآخرين، فإن العضو العامل يكون عادة قادراً على اكتساب بعض التبصر عن أفكاره ومشاعره.



إن النوع الثاني من الجولات الثابتة العميقة هي الجولة التي يتوجه فيها العضو العامل نحو كل عضو ويكمل نفس جذع الجملة.

■ **مثال** Example

كانت كارا تتحدث عن كيف أنها لا تشعر بأنها على ما يرام.

القائد: كارا، دعينا نوضح ما تعنيه بذلك. حتى الآن، ما زلت غامضة. هذا ما أريد منك أن تفعليه. أريدك أن تنظري إلى كل عضو وتبدئي بالقول: "أنا لست على ما يرام لأن ... ثم تكملي العبارة. إبدئي بمارجي.

كارا: (تنظر إلى مارجي). أنا لا أشعر بأنني على ما يرام لأنني لست جميلة.

القائد: الآن، انظري إلى نان وابدئي بنفس الطريقة.

كارا: (تنظر إلى نان). أنا لست على ما يرام لأني لست ذكية.

كارا: (تنظر إلى دي). أنا لست على ما يرام لأن (تنظر إلى الأرض) أسرتي ليس معها مال معظم زميلاتي. (تبكي).

القائد: هل هذا أكثر شيء يضايقك؟

العضو الذي يؤدي هذه الجولة الثابتة العميقة يمكن أن يكون أكثر تحديداً عن همومه /

همومها. فهذه الجولة تساعد المجموعة على فهم العضو، وتساعد عادة العضو على فهم كيف يفكر / تفكر، ويشعر / تشعر. إن استخدام الأعضاء أقوى من جعل العضو يتحدث إلى المجموعة، كما أن الأعضاء يصبحون أكثر مشاركة في المجموعة.



النوع الثالث من الجولة الثابتة العميقة هو ذلك النوع الذي يستجيب فيه العضو العامل لسؤال متكرر من الأعضاء الآخرين.

■ **مثال** Example

القائد: أريد من كل منكم أن يسأل تشارلي السؤال الآتي: "تشارلي كونك لوطياً هل يشعرك بالدونية؟ (يصمت، ويرى أن بونيتا مستعد). بونيتا، اسأل أنت تشارلي هذا السؤال. تشارلي انظر إلى بونيتا وأجب عن السؤال، ثم انظر إلى الشخص الذي بعده.

بونيتا: تشارلي، هل كونك لوطياً يشعرك بالدونية؟

تشارلي: كل شخص في الأسرة يعتقد ذلك.

ميج: تشارلي، هل كونك لوطياً يشعرك بالدونية؟

تشارلي: أنا لا أريد أن أعتقد أنني شخص أقل من الآخرين.

القائد: يتوجه بوجهه نحو جيني.

جيني: تشارلي، هل كونك لوطياً يشعرك بالدونية؟

تشارلي: (بصوت متعمق في التفكير). أعتقد أني قمت بحل هذا، ولكن من الواضح لي أنني لم أفعل. أريد أن يكون هناك وضوح فيما أفكر.



النوع الرابع من الجولة الثابتة العميقة هو ذلك النوع الذي يسأل فيه كل عضو سؤالاً مختلفاً للعضو العامل، مستخدماً شكل الجولة.

■ **مثال** Example

القائد: أريد من كل منكم أن يفكر في سؤال يريد أن يسأله لجيسي يتعلق بما يقوله عن الشعور بالذنب. حاولوا أن يكون السؤال من النوع الذي يجعله يفكر فيما يقوله وما يشعر به، من الذي يريد أن يبدأ بسؤال؟ جيسي، اجعل إجابتك مختصرة. سوف نبدأ بك يا فيت.

فيت: جيسي، هل تعتقد أن الناس قد يغفرون لك بعد أن تسببت في الحادث؟

جيسي: لا، أنا لا أستحق السعادة، لأنني قتلت ثلاثة أشخاص وأنا مخمور.

واين: هل تعتقد أن شعورك بالذنب يفيد أحداً؟

جيسي: لا، ولكن لا أعرف ماذا تعني.

واين: ما أعنيه .....

القائد: واين، توقف، دعنا نستمر.

جوستين: إذا كنت تعتقد أنك لن تفيق من هذا، إذاً لماذا أتيت إلى هنا، ولماذا تستمر في الذهاب إلى الكنيسة؟

جيسي: (يصمت، ويطأطئ الرأس). أريد أن أتخلص من هذا الألم.

جوستين: يمكنك ذلك إذا ما سلمت أمرك له، ولنا.

آن: (بصوت حنون، ولكن منفعل) لماذا تعتقد أنك الوحيد الذي أخطأت؟

أنا أرى أن الكثير منا هنا لديه أشياء كثيرة يشعر بسببها بالذنب، لذا، لماذا تعتقد أنك حالة خاصة؟

جيسي: (يعود نوعاً ما، بصوت مهزوز). أنا لم أفكر في الأمر بالطريقة التي تفكر بها. (يبكي).

غالباً ما يسأل الأعضاء أسئلة جيدة تجعل العضو العامل يستكشف المشكلة بشكل عميق. بالإضافة إلى ذلك، فإن هذا يسمح للأعضاء الآخرين بمزيد من المشاركة.

جولة الحركة العميقة The In-depth, Movement Round على عكس الجولة الثابتة العميقة، فإن الحركة العميقة تشتمل على العضو يتحرك أمام كل عضو من الأعضاء الآخرين، ومن ثم يقوّى الخبرة. إن هذا النوع من الجولات هو أحد أقوى الأساليب لإحداث استكشاف عميق وقوي، حيث إن الحركة أمام الأعضاء الآخرين تخلق جواً قوياً يجعل العضو العامل في الغالب يكتسب التبصر. أثناء هذه الجولات، هناك أوقات يسأل فيها القائد الأعضاء أن يجلسوا صامتين أثناء قيام الشخص بعمل الجولة، وفي أوقات أخرى، يعلم القائد الأعضاء بأن يسألوا سؤالاً معيناً أو يستجيبوا بطريقة معينة، مثل "لا، ليس هذا هو المقصود". إن دور الأعضاء يعتمد على محتوى الجولة والهدف الذي تسعى لتحقيقه.

■ **أمثلة** Examples

كانت شيري تتحدث عن عدم حبها لنفسها، ولكنها كانت غامضة.

القائد: شيري، اجلسي أمام الجميع وقولي: "أنا لا أحب نفسي لأن .....

شيري: (تتحرك أمام بام) أنا لا أحب نفسي لأني بدينة.

شيري: (تتحرك أمام كيت) أنا الا أحب نفسي لأن أسناني غير نظيفة.

شيري: (تتحرك أمام بيث). أنا لا أحب نفسي لأن والدي لم يحباني قط. (تبدأ في الصراخ، تذهب إليها بيث وتأخذ بيدها، ولكن يمنعها القائد من ذلك لأنه يعتقد أن بيث تحاول أن تنقذها من ألمها).

شيري: (تتحرك أمام باتي). أنا لا أحب نفسي بسبب ما فعله أبي معي عندما كنت صغيرة.

القائد: (بصوت دافئ وودود). هل كان ما فعله معك جنسياً؟

شيري: (تنظر في الأرض وتبكي). نعم.

القائد: (بصوت هادئ وثابت) شيري، أريد منك أن ترفعي رأسك) وتنظري إلى وجوه الآخرين. فلا أحد هنا يرى أنكِ أقل منه. أرفعي رأسك - أنا لم أرَ هذا الفيلم السينمائي الذي يقول بأن "شيري إنسانة مخيفة" (شيري ترفع رأسها ببطء).

ففي هذا المثال، تعمل الحلقة كطريقة لجعل العضو تتعمق في مشاعرها. كما استخدم القائد أيضاً اثنتين من المهارات الأخرى. أولاً، استمر في دفع العضو على الرغم من أنها بدأت في البكاء. غالباً في المجموعات عندما يبدأ العضو في البكاء، فإن الأعضاء الآخرين أو القائد يقع في خطأ الاندفاع نحوه لدعمه، وهذا يؤدي إلى توقف العمل. قد تكون هناك أوقات يحتاج فيها العضو إلى الكفاح مع الألم.

هناك مهارة أخرى وهي أن القائد جعل شيري ترفع رأسها. وتنظر في وجوه الآخرين بعدما كشفت انقاب عن الإساءة الجنسية، ومن خلال ذلك، لم يسمح القائد لشيري أن تعزز مشاعرها السالبة بمشاهدة الأخيلة السالبة في عقلها، أيضاً من خلال رؤية الوجوه المهمة، والراعية للأعضاء، استطاعت شيري أن تصل أنهم لا ينظرون إليها نظرة دونية. هذا الأسلوب الأخير يحتاج من الأعضاء - بشكل واضح - أن يكونوا متعاطفين وحساسين.



لقد كان فايستني يتحدث عن شعوره بعدم القيمة لأنه عُرض للتبني وهو في الرابعة من عمره - يحاول القائد تحدي المعتقد اللاعقلاني والانهزامي لدى فايستني ويعتقد أن فايسنتي على وشك التخلي عن هذا الاعتقاد.

القائد: فايسنتي، أريد منك أن تجلس أمام كل عضو في المجموعة وتجيب عن السؤال التالي: "كيف يجعلك التبني شخصاً عديم القيمة؟". أريد من كل منكم أن يسأل فايسنتي هذا السؤال. فايسنتي، ابدأ ببوني (يتحرك بمقعده نحو بوني).

بوني: فايسنتي، كيف يجعلك التبني شخصاً عديم القيمة؟

فايستني: حسناً، لو أن أبي وأمي كانا يحباني، لأبقا عليّ معهما.

القائد: فايسنتي، تحرك نحو دونا. دونا اسأليه نفس السؤال، وإذا لم يُجب عن السؤال، اجعليه أكثر تحديداً.

دونا: فايسنتي، كيف يجعلك التبني شخصاً عديم القيمة؟

فايسنتي: لو أن والداك تخليا عنك، فأنت شخص عديم القيمة.

دونا: أنت قلت أنهما تخليا عنك لأنهما لم يستطيعا أن يجدا قوت يومهما ولم يكن معهما مال !، فكيف يجعلك هذا عديم القيمة؟

فايسنتي: لا أعرف. أنا أشعر بذلك.

القائد: اذهب إلى الشخص التالي. كالفين، اسأل عن شيء يتحدى تفكير فايسنتي.

كالفين: أنا لا أرى أن عرضك للتبني يجعلك عديم القيمة. أنا صديقي الحميم طفل بالتبني، ولا يشعر بهذا الشعور، وأنا لا أرى أنه عديم القيمة.

فايسنتي: ربما أكون مخطئاً فيما أراه. أعتقد أن الفكرة قد وصلت إليّ الآن.

مرة أخرى، فإن استخدام جولات الحركة العميقة يمكن أن يكون مفيداً عندما تُستخدم هذه الجولات في الوقت المناسب، ومع المشكلة المناسبة. ينبغي على القائد أن يستخدم جولة الحركة العميقة فقط عندما يحاول جعل العضو على اتصال مباشر مع بعض المشاعر أو الأفكار القوية.

تسريع النتيجة Spinning Off

عندما ينصب التركيز على أحد الأعضاء، فإن على القائد أن يفكر دائماً في طرق لجعل الآخرين ينخرطون إما في عمل العضو أو في عملهم الخاص. ولكي يتم إشراك الأعضاء في عملهم الخاص، فقد يطلب القائد – من آن لآخر – تعليقاتٍ منهم في حين يبقى التركيز على العضو العامل. نحن نسمي هذا "تسريع للنتيجة". ولكي يفعل القائد هذا، فقد يقول ما يلي:

القائد: ديفي، أريدك أن تفكر في ما قلته في الدقائق القليلة الماضية، أثناء استماعي للآخرين (ينظر إلى الأعضاء الآخرين). ما الذي جعلك تفكر فيه بالرجوع إلى نفسك؟

هذا السؤال يخدم عدة أهداف: 1- يتشارك الأعضاء فيما في عقولهم (في هذا الوقت، لا يركز القائد على عضو جديد لأن التركيز ما زال منصباً على العضو الآخر). 2- يكتسب القائد معلومات عن العدد من الأعضاء الذين لديهم استعداد للعمل، 3- من الممكن أن يكون التشارك مفيداً للعضو العامل، 4- يأخذ العضو العامل بعض الوقت لجمع أفكاره قبل أن يعود إليه القائد مرة أخرى.

هناك طريقة أخرى يحدث فيها القائد تسريعاً للمنتج، وهي أن يقدم تعليقات قليلة للمجموعة عما يقوله العضو العامل:

القائد: دعوني أعلق على ما يقوله جوي، فهو يتكلم عن دوره في الشجار الأسبوعي بخصوص الشؤون المنزلية، قد يريد منكم التفكير في أي شجار روتيني يقوم به، والدور الذي تلعبه في هذا الشجار. إن من الأهمية أن تفهم دورك في الشجار، لو استطعت رؤية كيف تسهم في أي شجار، أعتقد أن كثيراً منكم سوف يفكر في التغيير. يجوي، دعنا نعود إليك مرة أخرى.

إن عملية تسريع المنتج ضرورية للأعضاء – فمن خلال عمل تعليقات تستثير التفكير للأعضاء واستخراج تعليقاتهم عن أنفسهم، فإن القائد يمكن أن يجعل مزيداً من الأعضاء يفكرون في أنفسهم، ويكونون مستعدين للتشارك عندما يُستكمل عمل الشخص الحالي.

في الصفحات القليلة السابقة، تحدثنا عن طرق عديدة يمكن للقائد بها إشراك الأعضاء عند التركيز على أحد الأعضاء في المجموعة. في الغالب، يقوم القادة بإجراء إرشاد فردي لذاته فقط، ولا يستفيدون من كل الطرق الممكنة لإشراك الأعضاء، إن من الأهمية إدراك أن كثيراً من المساعدة التي يتلقاها الأعضاء في مجموعة الإرشاد النفسي تأتي من المشاركة، والرعاية، والدعم، والتحدي – التي تحدث داخل المجموعة. أيضاً إن أمام القائد فرصة كبيرة للحفاظ على اهتمام الأعضاء عندما يشرك الأعضاء الآخرون وعندما يعمل أحد الأعضاء في قضية شخصية.

أساليب لمساعدة أكثر من عضو في آن واحد

Techniques For Helping More than One Member At the Same Time

هناك ظروف في مجموعات العلاج النفسي، وأحياناً في مجموعات الدعم والمجموعات التطورية يحتاج فيها الأعضاء إلى المساعدة في آن واحد، في نفس ا لقضية تقريباً. على سبيل المثال، دعونا نقول أن أعضاء مجموعة العلاج النفسي يتشاركون في الشعور بالذنب. لمست هذه المناقشة بعض المشاعر القديمة لدى أحد الأعضاء – سوزان – والتي تتعلق

بالشعور بالذنب نتيجة الإجهاض. عندما بدأت تتكلم عن الإجهاض وعن شعورها بالذنب، فإن عضواً أخرى، دونا، بدأت تصرخ وقالت أن سبب بكائها هو عملية إجهاض قامت بها منذ عامين. عن هذه النقطة، كان أمام القائد عدة خيارات:

- يطلب من دونا أن تنتظر حتى ينهي العمل مع سوزان.
- يسأل سوزان ما إذا كان من الممكن أن يتحول إلى دونا لأن ألمها يبدو عظيماً.
- يعمل معهما في آن واحد.
- يطلب من قائد مساعد أو عضو آخر أن يذهب إلى مكان آخر في الحجرة أو أي مكان آخر مع أحدهما.

إن الخيارين الأول والثاني يحتاجان من القائد أن يبقي التركيز على إحداهما حتى يتم تخفيف ما تشعر به من آلام، ثم يحوّل التركيز إلى الأخرى.

ففي المثال السابق، قد لا تكون هناك حاجة إلى عمل ذلك لأن مشكلتهما متشابهة ومع ذلك، في الحالة التي يتحدث فيها الشخص عن الشعور بالذنب نتيجة الإجهاض، وتتحدث أخرى عن انتحار زوجها، فقد يجد القائد صعوبة في التعامل مع هاتين القضيتين في آن واحد. فالمهارة المطلوبة في هذا الموقف تتمثل في معرفة كيف يبقى التركيز على العضو. وهذا يحدث من خلال وضوح القائد مع السيدتين، ويطلب من إحداهما الانتظار. أما إذا شعر القائد بأن كلاهما تحتاج إلى انتباه فوري، فقد يستخدم الخيار الأخير، وهو أن يكون معه قائد مساعد أو عضو آخر يقدم المساعدة لإحداهما.

في حالات عديدة، فإن المشكلات تكون متشابهة، ومن ثم توفر الوقت، وتفيد الأعضاء بحيث يسمح ذلك للقائد بالعمل مع العضوين في آن واحد. في بعض الأحيان، قد يطلب القائد من أحد العضوين أو كليهما تكملة جولة عميقة، ثم يتحدثان عن جولة كل منهما. أو قد يجعل القائد العضوين يقدمان مقترحات أو نصائح إلى بعضهما البعض. قد يجعل القائد العضو / السيدة تكمل جذع الجملة مثل "نظراً لأنني قمت بالإجهاض، فإن هذا يعني أنني ....". قد يجعل القائد الأعضاء يجيبون على بعضهم البعض أو على الأعضاء الآخرين. وفي أوقات أخرى، قد يقوم القائد بعمل جولة ثابتة عميقة، بأن يجعل الأعضاء / السيدات تسأل بعضهن البعض نفس السؤال التالي: "لماذا يشعرك الإجهاض بأنك أقل من الآخرين؟" عندما يعمل القائد مع اثنين من الأعضاء في آن واحد، فإن كل واحدة منهما ترى الأخرى في نفس الموقف، ومن المحتمل أن توافق على العلاج النفسي أو تدرك خطأ تفكيرها من خلال رؤية الخطأ في تفكير الأخرى.



مهارات الإرشاد الجمعي: العلاج النفسي في المجموعات
Group Counseling Skills: Theory In Groups

اذهب إلى الجزء 14.3، وشاهد الجزء الذي يعمل فيه القائد مع عضو أو أكثر.

أساليب للعمل مع الأفراد بشكل غير مباشر
Techniques for working with Individuals Indirectly

أحياناً في مجموعات العلاج النفسي، يقوم القائد بالعلاج النفسي بطريقة غير مباشرة مع عضو أو أكثر. فالإرشاد النفسي غير المباشر قد يكون مفيداً للعضو الذي لا يشعر بالارتياح عندما تركز المجموعة عليه. دعونا نفترض أن ريتا كان لها صديقة ماتت بشكل مأساوي منذ عامين. على الرغم من أن ريتا لم تذكر ذلك في المجموعة، إلا أنها كتبت عن هذا بشكل موجز ذات مرة في الصحيفة التي تتركها في نهاية كل جلسة. إن ريتا لم تشارك لفظياً بشكل كبير، ولم تحظَ بتركيز المجموعة أبداً. إذا لم يعتقد القائد بأن ريتا تريد العمل في هذه القضية في المجموعة، فقد يكون أمامه خيارات للعمل معها بشكل غير مباشر.

- يمكن أن يعرض قضية الموت والمواساة للمناقشة على أمل أن يكون هذا علاجاً وقد يشجع ريتا على المشاركة.
- من المكن أن يعمل من يعاني من قضية الحزن، مع معرفة أن العمل قد يكون مفيد لريتا.

أما إذا وقع اختيار القائد على الخيار الثاني، فإن المجموعة سوف تركز على ألم العضو على الموت، أثناء العمل مع هذا العضو، فإن القائد سوف يلاحظ أي ردود أفعال من ريتا على أمل أن العمل سوف يستثير ريتا لتصبح أكثر انفتاحية وتطلب المساعدة. أو، باستخدام الثنائيات، يمكن أن يضع القائد العضو العاملة مع ريتا. كلتا هاتين الطريقتين ناجحتان في جعل العضو العاملة الصامتة تتشارك.

إذا لم تكن هاتان الطريقتان ناجحتين في استخلاص التعليقات من العضو الصامتة المستهدفة، فإن القائد سوف يضع في اعتباره أن الأعضاء يستفيدون من سماع بعضهم، سواء تناقشوا مباشرة في مشكلاتهم الشخصية أم لا. إن سماع مشكلات الآخرين، واستراتيجيات المجابهة للأعضاء الآخرين يمكن أن تفيد العضو العامل بشكل غير مباشر.

العلاج النفسي الذي يركز على العملية Theory That Focuses On Process

في هذا الفصل، أكدنا على المشكلات الفردية عند إجراء مجموعات الإرشاد النفسي. نريد أن نذكر أن هناك أوقاتاً كثيرة أثناء مجموعة العلاج النفسي يكون فيها تركيز المجموعة على

العملية علاجياً. نحن نعني بالتركيز على العملية التركيز على ما يفعله الأعضاء وما يشعرون به في المجموعة، على سبيل المثال، قد يحاول العضو دائماً الحصول على فائدة كل ما يُقال. فالتغذية الراجعة من الأعضاء يمكن أن تكون علاجية. أو قد يهيم العضو على وجهه والقائد أو عضو آخر قد يوضِّح هذا لهذا الهائم على وجهه على أمل أن يحصل على استبصار عن كيف يلتقي مع الناس. قد يكون بعض الأعضاء خائفين مما يقوله عنهم الناس، لذا، فإن على القائد أن يركز على هذا الموضوع. إن مشاعر الدونية، أو كون الفرد جزءاً من مجموعة، أو الخوف من الرفض كلها مواد ممكنة وعلاجية للمناقشة، وإذا تمتْ معالجتها بشكل جيد، فإن القائد يمكن أن يحوّل الصراع أو الشد بين الأعضاء إلى مكتسبات علاجية. دائماً ينتبه القائد الماهر إلى العملية بالإضافة إلى المحتوى، ويركز على العملية الجمعية عندما يكون من الضروري عمل ذلك.

■ **مثال** Example

في الجلسة الثالثة لمجموعة من تلاميذ الصف الرابع الذين لديهم مشكلات في تكوين صداقات والحفاظ عليها. لاحظ القائد أن روس لديه ميل نحو مقاطعة الآخرين:

كوري: يفكر أبي في أن يشتري لي سيارة، وهذا يعني....

روس: (يقاطع). قال أبي أنه سوف يأخذني إلى نيويورك هذا الصيف، أحب....

القائد: (بصوت قوي). روس، هل تعلم أنك تقاطع كوري؟ كوري، عندما تنتهي، أريد أن تركز لدقيقة على روس.

كوري: أقول أن هذا يعني الكثير بالنسبة لي لأن هذا شيء ما يمكن أن أفعله مع بعض الأطفال الذين يعيشون بجواري. وهذا يساعدني على تكوين بعض الأصدقاء.

القائد: كوري، هذا شيء رائع. لو سمحت راسلنا عبر البريد، روس، عدنا مرة أخرى إليك. هل تعلم أنك تقاطع الناس كثيراً.

روس: (بغضب) أنا أحب المشاركة. أليس من أجل هذا تكونت المجموعة؟

القائد: (بصوت ودود). روس، أنا لا أحاول مضايقتك. إن الهدف من هذه المجموعة هو تكوين الصداقات، وأعتقد أن هذا يؤذيك في مجهودك نحو تكوين الصداقات، روس، استمع لمدة دقيقة، لو سمحت؟ (يهز رأسه). هل يعتقد أحد فيكم أن روس لديه مشكلة في هذا المجال؟ هانز: أنا حاولت أن أكون صديقك ولكنك لم تعطني الفرصة للحديث.

أحمد: أنت دائماً تتدخل هنا في المجموعة.

كوري: لا أعتقد أنك تستمع أو تشارك بشكل جيد.

روس: في البيت، ؟؟؟ أبي وأخي دائماً.

القائد: أما أعتقد أن هذا ليس عملاً جيداً.

روس: لا، أنا لا أحبه.

القائد: أنت تفعلُ هذا هنا وفي المدرسة. أعتقد أن هذا سببٌ رئيسيٌ في عدم رغبة الآخرين في صداقتك. هل تسمح لنا بمساعدتك في هذا؟

روس: كيف؟

القائد: بأن نوضح لك بأنك لا تضايقنا (يبتسم روس ويومئ برأسه).

فمن خلال الانتباه إلى العملية (روس دائماً يقاطع)، استطاع القائد أن يجعل المجموعة مفيدة لروس وللآخرين أيضاً.



أفكار عن العلاج النفسي المكثف Thoughts On Intense Therapy

في هذا الفصل، تحدثنا عن العلاج النفسي بطرق عديدة – من الاستبصار المساعد إلى العلاج النفسي العميق. إن كثيراً من مجموعات العلاج النفسي مثل تلك التي تحدث في المدارس، ليست موجهة صَوْب العلاج النفسي المكثف. ومع ذلك، فإن كثيراً من مجموعات العلاج النفسي تجعله هدفاً لها، بمعنًى يَقُوم القائد يوجه العمل مع المجموعة حول العمل الفردي عند مستوى 5، أو أقل على خريطة العمق. ففي هذه المجموعات، يوجه القائد في العادة كثيراً من العلاج النفسي، لأن الأعضاء محدودون في قدرتهم على المساعدة. فهم يستطيعون تقديم المقترحات أو المشاركة، ولكن إذا ذهبت العملية العلاجية إلى العمق، فإنهم لا يعرفون كيف يقدمون المساعدة، على سبيل المثال، في مجموعات التعافي من اللقاء الجنسي بالمحارم، أو الاغتصاب، أو الإساءة، نحن نستخدم العديد من الأساليب بما فيها السيكودراما، والجشطلت، والجولات العميقة للوصول إلى الانفعالات العميقة التي يخفيها العضو. ثم نستخدم بعد ذلك العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني، والتحليل التفاعلي، والجشطلت والنظريات الأخرى مع بعض الأساليب الإبداعية لمساعدة المسترشد على التغلب على الألم. إن أي قائد يعمل على جعل الأعضاء ينظرون إلى انفعالاتهم الخفية ينبغي أن يعرف كيف يساعد الأعضاء في التغلب على الألم.

إذا كنت تخطط للعمل في المواقع التي سوف تقوم فيها بعمل بعض العلاج النفسي

الجمعي المكثف، فإننا نقترح وبقوة أن تصبح وافر الاطلاع والثقافة، وتكون ماهراً كمعالج نفسي في العلاج النفسي الفردي. إن العلاج النفسي الجمعي المكثف يحتاج منك إلى أن تكون لديك مهارات جيدة في الإرشاد الفردي. كما تقترح أيضاً أن تقرأ بعض الأدبيات عن السيكودراما لأن السيكودراما تشتمل على العديد من المهارات والأساليب التي يمكن استخدامها لمساعدة الأعضاء على أن يكونوا على اتصال مباشر مع بعض القضايا العميقة. فهذه المهارات، مع نظريات الإرشاد النفسي والأفكار المفروضة في هذا الكتاب هي التي سوف تجعلك معالجاً جمعياً جيداً.

تقديم العلاج النفسي لغير مجموعة العلاج الجمعي

Providing Therapy in A Non Therapy Group

في بداية هذا الفصل، ذكرنا أن العلاج النفسي قد يحدث في مجموعات ليست للعلاج النفسي. في الغالب، في المجموعات التي ليس الهدف منها هو الإرشاد النفسي، فإن هناك فرصة للتركيز على مشكلة أحد الأعضاء. إن الموضوعات التي تتم مناقشتها في مجموعة الدعم، أو حتى مجموعة المناقشة أو التعليم يمكن أن تجعل الأعضاء على تواصل مع القضايا غير المنتهية / أو الأليمة.

إن أول شيء يجب على القائد القيام به عندما تتاح الفرصة للإرشاد النفسي في مجموعة ليست للعلاج النفسي هو اتخاذ قرار بشأن ما إذا كان العلاج النفسي مناسباً. فإذا ما وجد أن التركيز على مشكلة أحد الأعضاء (بمعنى، أن المشكلة ترتبط بالأعضاء الآخرين، وهناك الوقت الكافي لمناقشتها) مناسباً، فإنه يسأل العضو عما إذا كان يرغب في مساعدة آنية. كما قد يسأل الأعضاء الآخرين عما إذا كانوا يرغبون في قضاء بعض الوقت في التركيز على مشكلة ذلك العضو. وفي حالة حصول القائد على موافقة الأعضاء، فإنه قد يستخدم العديد من المهارات والأساليب التي عرضناها في هذا الفصل. نقدم فيما يلي أمثلة لنبين أنه من المناسب التركيز على أحد الأعضاء والقيام بعملٍ علاجيٍ موجزٍ في مجموعة ليست للعلاج النفسي:

- إذا بدأت سيدةٌ / عضوٌ في مجموعة تعليم لِلمراهقات الحوامل - في البكاء لأنها ما كانت لترغب في الحمل، فقد يختار القائد العمل معها لبضع دقائق لأن الأعضاء / السيدات الأخريات في المجموعة لديهن نفس المشاعر.
- إذا ما كان أحد الأعضاء في مجموعة خبراتية تقوم بمَسْلك الحبال - يتشارك في مدى سوء ما يشعر به بخصوص الطريقة التي كان يُعامل بها في مرحلة طفولته، فقد يقرر القائد أن يقنع المجموعة إلى مستوى أعمق من خلال التركيز على هذا العضو.

- إذا ما كشفت سيدة / عضو في مجموعة للوالدية – النقاب عما تشعر به من ذنب لأن طفلها هو نتيجة لخيانة زوجية لا يعرفها زوجها، فقد يرغب القائد في أن يأخذ بضع دقائق وأن يكون مساعداً لأن الموضوع هو الشعور بالذنب، وهذا يتعلق بمعظم الناس. إن العمل مع العضو من قاعدة نظرية. يثبت أنه فعال لكل الأعضاء. إن فوائد إجراء العلاج النفسي في مجموعات ليست للعلاج النفسي يتماثل تماماً مع تلك الفوائد التي تعود على الأعضاء من مجموعة العلاج النفسي، إلا أن الفرق الرئيسي يتمثل في أن جزء العلاج النفسي في المجموعة قصير الأجل، ثم يعود التركيز بعد ذلك إلى الهدف الرئيسي من المجموعة.

الأخطاء الشائعة التي ترتكب عن قيادة مجموعات العلاج النفسي

Common Mistakes Made When Leading Therapy Groups

هناك أخطاء عديدة شائعة بين قادة مجموعات العلاج النفسي، وقد تحدثنا عنها قبل ذلك في هذا الفصل أو الفصول الأخرى، ولكن نظراً لأهميتها، سوف نراجعها بإيجاز:

محاولة إجراء العلاج النفسي دون عقد إتفاق:

يحاول كثير من القادة التركيز على أحد الأعضاء في المجموعة دون الحصول في البداية على موافقة من هذا الشخص، وتكون النتيجة أن هذا العضو يقاوم محاولة القائد للمساعدة، ويضيع الوقت، ويصبح الأعضاء محبطين، أو حتى مستائين.

عدم إشراك الأعضاء الآخرين:

إن أحد الأخطاء الشائعة التي يقع فيها القادة المبتدئون هو إجراء إرشاد فردي مع أحد الأعضاء دون إشراك الأعضاء الآخرين، حيث من الخطأ أن يجلس الأعضاء يستمعون، في حين يحاول المرشد النفسي مساعدة أحد الأعضاء إلا إذا كان القائد شديد المهارة في أخذ الإرشاد النفسي إلى مستوى عميق، باستخدام نظرية أو مداخل للحواس المتعددة. فمن خلال استخدام هذا المدخل، يمكن أن يربط الأعضاء بما يحدث بمشكلاتهم الخاصة أو قد يكونون مشاركين في العمل المكثف. إن من الأفضل إذا كان ذلك ممكناً – إشراك الأعضاء بطريقة أو بأخرى.

قضاء وقت أطول من اللازم مع أحد الأعضاء:

إن بعض القادة يقعون في خطأ قضاء أسبوع بعد أسبوع في محاولة مساعدة عضو ما يتألم، أو يقضون كثيراً من وقت الجلسة مع هذا العضو. إن من الأهمية بالنسبة للقائد إدراك أن بعض الأعضاء يحتاجون إلى اهتمام أيضاً من المجموعة.

هناك ميل طبيعي لدى القائد نحو التركيز على هؤلاء الأفراد خصوصاً في حالة عدم اتصاف الآخرين بكثرة الكلام. إن على القائد الماهر أن يكون معه سجل عقلي عن مقدار الوقت الذي ينبغي قضاؤه مع الأعضاء، والتأكد من عدم قضاء وقت أطول من اللازم مع عضو واحد.

قضاء وقت اقل من اللازم مع احد الأشخاص:

قد يكون كثير من القادة المبتدئين مترددين في إبقاء تركيز المجموعة على عضو ما عندما يكون الأعضاء الآخرون مستعدين أيضاً للمشاركة. وعندما يحدث ذلك، قد يشارك أحد الأعضاء لدقيقة أو أكثر، ثم آخر، ثم آخر. قد يكون هذا مفيداً في بعض الأوقات، ولكن في أوقات أخرى قد لا يكون هذا النوع من المشاركة شخصياً كما هو الحال عند التركيز على شخصٍ واحدٍ. إن إبقاء التركيز على عضوٍ واحدٍ يساعد على التنقيب وبعمقٍ في مشكلته، وهذا من شأنه أن يجعلَ الأعضاءَ الآخرين ينظُرون عن قربٍ إلى مشكلاتهم الخاصة.

التركيز على موضوعٍ لا يرتبط بموضوع الجلسة

في الغالب يترك القائد أحد الأعضاء يهيم على وجهه في خبرة شخصية، حتى وإن كانت هذه القصة لا ترتبط بموضوع الجلسة. بل قد يسأل القائد العضو أسئلةً عن القصة، ويجعل الأعضاء الآخرين يسألون أسئلة أيضاً، يحدث نفس الخطأ أيضاً عندما يركز اثنان أو ثلاثة من الأعضاء على موضوع لا يرتبط بموضوع الجلسة، ويفشل القائد في تحويل التركيز. إن من الأهمية إدراك أنه إذا لم يقم القائد بقطع الموضوعات التي ليس لها صلة بموضوع الجلسة، فلن يكون للجلسة معنى لمعظم الأعضاء.

السماح للأعضاء بإنقاذ بعضهم البعض.

إذ بدأ أحد الأعضاء في الصراخ، فمن الخطأ أن يندفع عضو آخر أو المجموعة كلها على الفور نحوه، ويأخذون بيديه، ويحاولون تهدئته، إن على القائد عدم التشجيع على هذا النوع من السلوك عندما لا يكون علاجياً. ففي كثير من الأحيان، يحتاج العضو أن يكون مع ألمه بدلاً من أن "ينقذه" منه أحد. يقوم القائد بمنع الإنقاذ بأن يقول شيئاً ما مثل "دعوا مايك مع ألمه – أعتقد أنه يعرف أننا نهتم به. مايك، اعلم أننا نهتم بك ونريد مساعدتك". وكما أوضحنا في موضوع آخر، فإن هناك بعض الأحيان يكون فيها اللمس الداعم مناسباً وعلاجياً – ولكن يحتاج القادة إلى معرفة الفرق.

السماح بان تصبح الجلسة جلسةً لتقديم النصيحة.

في الغالب، يقع القادة في خطأ تحويل الجلسة إلى جلسة تقديم النصيحة. بمعنى، يعرض

العضو قضيةً ما، ثم يحاول كل الأعضاء الآخرين حلها من خلال تقديم النصيحة. وليس هذا ما يفترض أن تكون عليه مجموعة العلاج النفسي. في بعض الأحيان، يتم تقديم النصيحة، وقد تكون مفيدة، ولكن يعمل كل عضو في مشكلته ويساعد الآخرين.

تحدث جلسات تقديم النصيحة في الغالب عندما لا يعرف القائد النظريات، ولذا يعتمد على النصيحة كعاملٍ للتغيير.

التعليقات الختامية Concluding Comments

تختلف مجموعاتُ العلاج النفسي والإرشاد النفسي عن مجموعات الدعم والمجموعات التطورية في أن القائد يُركز على الأعضاء بأسلوب عميق. إن الهدف من مجموعات العلاج النفسي والإرشاد النفسي هو مساعدة الأعضاء على التخفيف من المشكلات الشخصية التي تتداخل مع جودة الحياة. من الممكن استخدام كثيرٍ من الأساليب التي تحدثنا عنها للعلاج النفسي في المجموعات التي ليست للعلاج النفسي. إن المدخل الذي وصفناه لقيادة مجموعات الإرشاد النفسي يؤكد على مسؤولية القائد عن العلاج النفسي، حيث ينبغي أن يكون قائد مجموعة الإرشاد النفسي مسؤولاً، لأنه هو الأكثر دراية بأساليب الإرشاد النفسي والأساليب العلاجية.

عندما يستكشف أحد الأعضاء مشكلةً ما بعمق، فمن الممكن أن يستخدم القائد العديد من المهارات لمساعدة العضو على التوضيح والعمل خلال المشكلة. كما قد يستخدم أيضاً الأعضاء الآخرين للعب العديد من الأدوار، أو قد يستخدم نفسه لتمثيل المشكلة من ناحية الدراما. إن من مسؤولية القائد إشاعة جو إيجابي للأعضاء، والحصول على عقد اتفاق من العضو قبل التركيز بكثافة عليه. وعندما يحصل على هذا العقد، قد يحتاج القائد من العضو توضيح المشكلة. من الممكن أيضاً استخدام أي عدد من الأساليب مثل جعل العضو ينخرط في حلقة توضيحية، أو جعل الأعضاء الآخرين يسألون العضو العامل أسئلة. هناك أسلوب ذو قيمة كبيرة عند العمل مع الفرد في مشكلة ما وهو جولة الحركة العلاجية العميقة، أو جولة الثبات العلاجية العميقة.

عند إجراء العلاج الفردي في المجموعة، من المهم أن يتم تسريع منتج مرافق للمجموعة، وأن تسمع ردود الأفعال الشخصية للأعضاء، وإشراكهم في محاولة مساعدة العضو العامل. فمن خلال تسريع المنتج المرافق، وتوضيح الموضوعات، يجعل القائد الأعضاء أكثر اهتماماً، وهذا من شأنه أن يجعلهم مستعدين للمشاركة عندما يتحول التركيز من العضو العامل. نحن ننظر إلى القائد على أنه قائد الفرقة الموسيقية للمجموعة – والذي يوزّع التركيز على الأعضاء

والموضوعات المختلفة. هناك كتاب ممتاز فيه فصول عن موضوعات مختلفة وعديدة للعلاج النفسي وهو كتاب "الإرشاد الجمعي والعلاج النفسي"، ومن هو تحرير ديلوشيا – ووك ورفاقه.

(2003) Delucia - weeck et al

الأنشطة Activities

1- فكر في خمسة موضوعات يمكن أن تظهر في مجموعات العلاج النفسي، ثم فكر في أساليب إبداعية يمكن استخدامها لتقديم والعمل مع كل موضوع. إن هذا قد يكون مفيداً في تنمية القدرة على التفكير الإبداعي في موضوعات في الإرشاد النفسي.

2- فكر في ثلاثة موضوعات مختلفة وجولات علاجية مختلفة التي يمكن استخدامها لتعميق عمل العضو في هذه القضية.

مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills

1- شاهد الجزء 14.1 مرة أخرى، واسأل الأسئلة التالية:

أ. ما مدى فعالية جولة العمق بالنسبة للعضو العامل؟

ب. كيف ساعدت الجولة في المساعدة على إشراك الأعضاء الآخرين؟

جـ. لماذا ذهب القائد إلى الأعضاء من أجل التعليق ثم عاد إلى لورين؟

د. لماذا ركز القائد على موضوع التسامح مع الأعضاء الآخرين؟

هـ. هل كان استخدام الدعامات مفيداً؟ ولو كانت الإجابة بنعم، إذاً لماذا؟

2- شاهد الجزء 14.2 مرة أخرى، وفكر في الآتي:

أ. لاحظ كيف أشرك القائد الأعضاء الآخرين. لماذا كان من المهم استخلاص التعليقات من الأعضاء؟

ب. لاحظ كيف استخدم القائد النظرية في الجلسة.

جـ. لاحظ الطرق العديدة التي أشرك بها القائد الأعضاء الآخرين.

د. هل كان من المفيد مقاطعة رواية العضو عندما قال "قف، قف"، ثم طلب من الأعضاء التعليق؟

هـ. هل كانت الجولة فعّالة عندما سأل القائد كل الأعضاء "هل هي أم لا تطاق؟".

و. استمع إلى تعليقات الراوي وفكر فيما قاله في تلخيص الجلسة.

3- شاهد الجزء 14.3 مرة أخرى ولاحظ الأساليب المختلفة والعديدة التي استخدمها. ولاحظ أيضاً الطرق العديدة التي تعامل بها القائد مع الأعضاء الثلاثة الذين كانت لديهم مشكلات صعبة. تعرض هنا بعض الأسئلة التي نسألك التفكير فيها:

أ. لماذا اختار القائد التركيز بإيجاز على قضية العضو التي تتعلق بتصويبها لنفسها؟

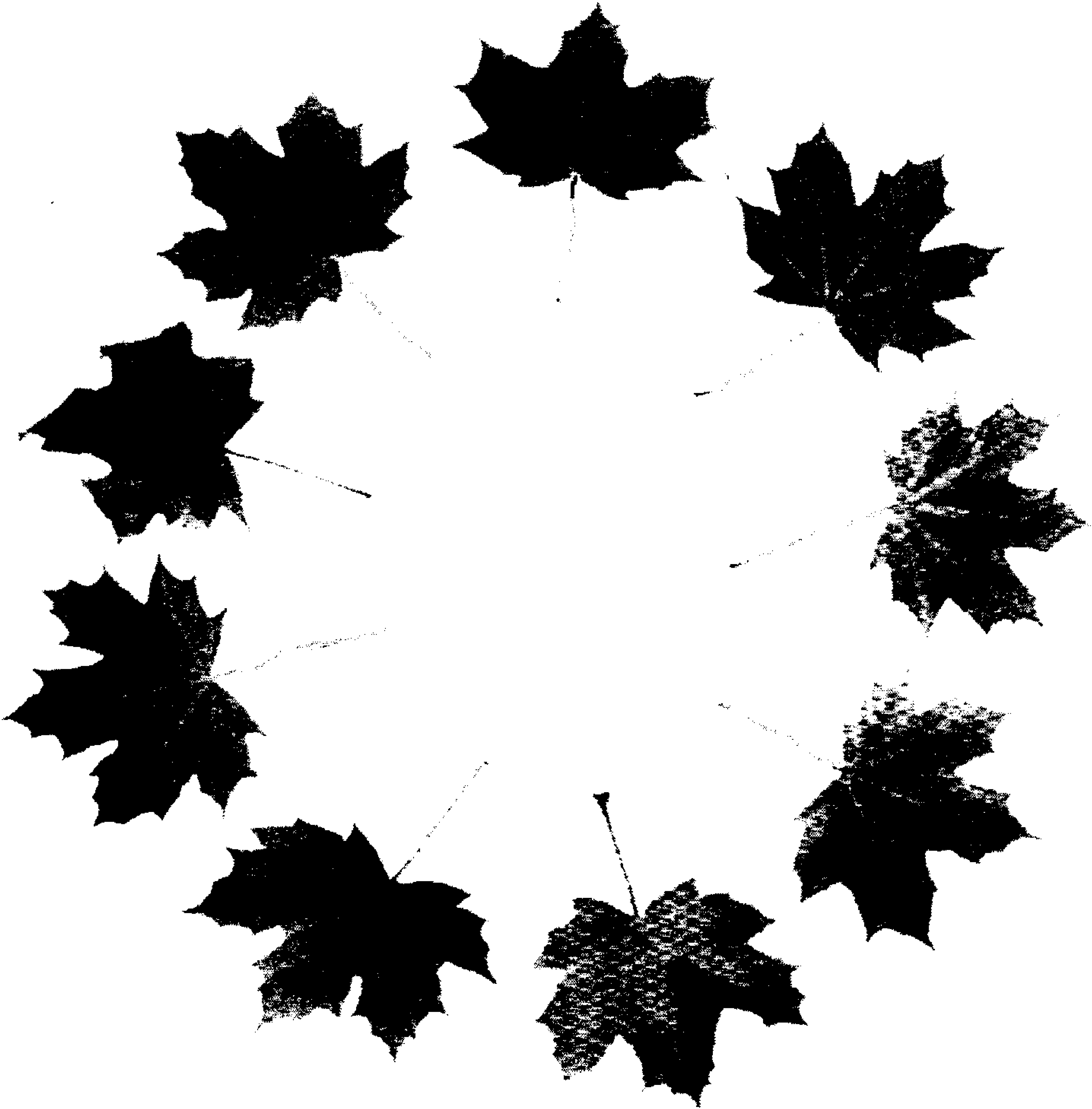
ب. ماذا فعل القائد ليركز على القضايا الصعبة؟

جـ. هل كان استخدام المقعد مفيداً؟

د. ماذا فعل القائد ليشرك كل الأعضاء؟

الفصل الخامس عشر 15

إنهاء الجلسة أو المجموعة



نناقش في هذا الفصل نوعين من الإنهاء: إنهاء الجلسة، وإنهاء سلسلة الجلسات كلها. إن مرحلة الإنهاء هي الفترة من الجلسة التي يُنهي فيها القائد الأشياء. قد تكون مرحلة الإنهاء هي الجلسة الأخيرة للمجموعة أو الجلسات القليلة الأخيرة، بناء على نوع المجموعة والعدد الكلي للجلسات.

فترة الإنهاء The Closing Phase

ينبغي *أن يكون لكل جلسة فترة إنهاء*. إن طول فترة الإنهاء سوف يعتمد على طول الجلسة ونوع المجموعة التي تتم قيادتها. بالنسبة للجلسة الأطول، عادة ما تكون هناك حاجة لمزيد من الوقت. بالنسبة للجلسة التي طولها ساعة، قد يجد القائد 3-5 دقائق كافياً، وبالنسبة للجلسة التي طولها من 2-3 ساعات،، قد تحتاج إلى 5-10 دقائق لمرحلة الإنهاء، كما أن مرحلة الإنهاء لمجموعة المناقشة أو المهام قد تكون تلخيصاً للنقاط الرئيسية أو القرارات التي تم اتخاذها. نظراً لأن هذا يحدث بشكل مباشر، فليس هناك حاجة إلا إلى قليل من الوقت. أما في مجموعة الدعم أو العلاج النفسي، والتي يتشارك فيها الأعضاء بالعديد من الأفكار والمشاعر، فإن هناك حاجة إلى مزيد من الوقت لجمع النقاط الرئيسية معاً، وتوضيح الأهداف، والكشف عن الأعمال غير المنتهية، وتشجيع ردود الأفعال. وبالخبرة، فإن القائد يتعلم إصدار الحكم فيما بمقدار الوقت المطلوب لإنهاء الجلسة.

أثناء فترة الإنهاء، يكون أمام القائد الفرصة لتشجيع الأعضاء على التشارك بأفكارهم ومشاعرهم تجاه الجلسة. قد يتشارك الأعضاء عن كيفية استفادتهم من أنشطة المناقشة التي حدثت أثناء الجلسة. إن من الأهم بالنسبة للقائد أن يستمع من هؤلاء الأعضاء الأقل تحدثاً في الجلسة. يمكن أن يستفيد القائد من سماع كيف يشعرون تجاه ما يحدث، وما إذا كانوا يشعرون بالارتياح. أيضاً، قد ينظر إلى الأعضاء الأقل نشاطاً بشكلٍ سلبي، وأن مشاركتهم يمكن أن تجعل بينهم وبين المجموعة ارتباطاً، وهذا من شأنه أن يجعل الأعضاء الآخرين يكتسبون فهماً أفضل عن أنفسهم، وعن خبرتهم في المجموعة.

إن من الأهمية إعلام الأعضاء أن الجلسة تدخل فترة الإنهاء، وهذا يمكن أن يُقال من خلال الآتي:

- نحن نحتاج إلى البدء في التمهل، لذا أريد منكم التفكير في الجلسة اليوم، وماذا نعني بالنسبة لكل واحد منكم.
- نظراً لأنه لم يتبقَ سوى بضع دقائق في جلسة اليوم، دعونا نراجع ما تم فيها اليوم.
- نحن ينبغي أن نتوقف، لذا دعونا نقضي الدقائق القليلة القادمة في تلخيص الجلسة، ثم بعد ذلك سوف نتحدث بإيجاز عن جلسة الأسبوع القادم.
- دعونا نبدأ مرحلة إنهاء الجلسة، لأننا نحتاج إلى التوقف خلال 10 دقائق.

أغراض وأهداف فترة الإنهاء Purposes And Goals Of The Closing Phase

قد تخدم دورة الإنهاء غرضاً أو غرضين كالآتي: 1- تلخيص وتوضيح النقاط الرئيسية، 2- تعزيز الالتزامات التي قام بها الأعضاء. 3- فحص الأعمال التي لم يتم الانتهاء منها من المجموعة.

تلخيص وتوضيح النقاط الرئيسية: إن أحد أغراض مرحلة الإنهاء يتمثل في عمل انسجام بين أجزاء الجلسة من خلال توضيح وتلخيص النقاط الهامة. على سبيل المثال، في مجموعات المناقشة أو المهام، يمكن توضيح الأفكار أو القرارات الرئيسية. وفي مجموعات التعليم، قد يركز الأعضاء على ما تعلموه، ومدى تأثير هذه المعلومات الجديدة على حياتهم، من الممكن للأعضاء في مجموعات الدعم، أو الإرشاد النفسي، أو العلاج النفسي أو المجموعات التطورية النظر مرة أخرى إلى ما كان له دور في مساعدتهم، إن وضع النقاط البارزة أو الخبرات البارزة معاً يساعد الأعضاء على تذكرهم بعد نهاية الجلسة ومن ثم يمكن زيادة تأثير الجلسة. إن جعل الأعضاء يركزون على النقاط الرئيسية يعطي الأعضاء أيضاً الفرصة لسماع ما هو مهم بالنسبة لهم. هذه المشاركة تميل إلى بناء الثقة والترابط بين الأعضاء.

تعزيز الالتزامات: في كثير من المجموعات، قد يلتزم الأعضاء ببعض المهام أو التغيير في السلوك. إن استعراض هذه الالتزامات في الإنهاء مهم وله قيمة كبيرة. نعرض فيما يأتي مثالين يوضحان كيف يقوم القائد بتوضيح الأهداف، وتعزيز الالتزامات.

■ **أمثلة** Examples

في نهاية الجلسة الثانية من مجموعة مهام تتألف من أعضاء يعملون في مؤسسة للصحة العقلية، تتمثل مهمتهم في تنمية برنامج جديد لإقامة المراهقين.

القائد: دعونا نراجع معاً مسؤولية كل شخص، وماذا يفعل بالضبط، جوي، ماذا ستفعل قبل الجلسة القادمة؟

جوي: سوف أتصل بالوكالتين اللتين بهما برامج للإقامة، وأعرف ما لديهما من مشكلات.

القائد: حسناً، انظر ما إذا كانوا سيرسلون إليك مواداً أيضاً.

ابلو: سوف أقوم بعمل قائمة بالقواعد للوحدة يسير عليها النزلاء.

القائد: تأكد من الحصول على مدخلات منا، خصوصاً من سيندي.

سيندي: سوف أبتكر قائمةً شخصيةً للعاملين ليعملوا من خلالها في الوحدة.

بيل: سوف أحاول الحصول على تمويل للوحدة.

القائد. بيل، أعتقد أننا قررنا أنك تنظر في الموارد الممكنة للتمويل وتحضر هذه القائمة للمجموعة في الجلسة القادمة.



هذه هي الجلسة الثالثة في مجموعة للعلاج النفسي، وقد تشارك الأعضاء في العديد من المشكلات أثناء الجلسة، ويرغب القائد في أن يوضح أهداف الأعضاء ويعزز التزامهم بهذه الأهداف.

القائد: لقد عبَّر كل منكم في جلسة اليوم عن رغبة في تغيير مظهر من مظاهر حياته. لقد عمل ثلاثة أو أربعة منكم في أهداف معينة يريدون تتبعها قبل اللقاء القادم. نحن على وشك إنهاء الجلسة، لذا، دعونا نأخذ بضع دقائق لنستمع بإيجاز إلى أهداف كل منكم.

تشانج: أريد أن أعود إلى البيت في عطلة نهاية الأسبوع هذه ولا أتشاجر مع أمي.

القائد: يبدو أنك ملتزمة بهذا يا تشانج. أقترح عليك أن تحتفظي بمذكرات وتخبرينا بعد ذلك عن مدى نجاحك في هذا. (تهز تشانج رأسها). من منكم يريد أيضاً أن يجرِّب شيئاً مختلفاً هذا الأسبوع؟ (صمت).

جون: (ينظر إلى المجموعة) حسناً، أعلم أن عليّ أن أفعل شيئاً حيال بقائي خارج البيت لساعة متأخرة.

القائد: ما الذي قررته بعدما تناقشنا في هذا هنا في المجموعة؟

جون: سوف أطلب من زوجتي أن تذكر لي أي الأيام أفضل لي لأبقى فيها خارج البيت لساعة متأخرة.

القائد: ألم تقل أيضاً أن عليك أن ترى ما إذا كانت توافق على أن تدعك تبقى خارج البيت لليلتين، وأنك سوف تسألها ما إذا كانت تريد أن تأتي معك؟

جون: هذا صحيح! لقد نسيت هذا الجزء، وهو جزء مهم.

القائد: وأنت واثق من أنها مهمة، (الأمر إليك الآن)، لذا، ماذا ستفعل؟

جون: سوف أتحدث معها، وأكون صريحاً معها.



في كلا هذين المثالين، يزيد القائد من احتمالية أن يتتبع العضو التزاماته. إن مرحلة الإنهاء الجيدة ضرورية لمراجعة وتوضيح القرارات التي تم اتخاذها أثناء مرحلة العمل من الجلسة. وكما في المثالين السابقين، فإن التفاعل قد يكون: القائد – العضو – القائد – العضو في جولة

الإنهاء، وهذا تفاعل جيد، إلا أنك لست في حاجة إلى عمل ذلك أثناء المرحلة الوسطى من الجلسة، ولكنه مناسب أثناء مرحلة الإنهاء. أحياناً يقوم الأعضاء بعمل التزامات وخطط غير واقعية. إن مراجعة الالتزامات والخطط التي وضعها الأعضاء أثناء مرحلة الإنهاء تسمح بتوضيح الأهداف غير الواقعية. نعرض فيما يلي لمثالين للقائد وهو يساعد العضو لتعديل الهدف غير الواقعي:

■ **أمثلة** Examples

هذه هي الجلسة الثالثة للمجموعة التطورية الشخصية في مركز للإرشاد النفسي في الجامعة. أثناء مرحلة الإنهاء للجلسة، سأل القائد العديد من الأعضاء وعن أهدافهم:

القائد: أعتقد أننا لخصنا ما قمنا بتغطيته اليوم بشكل جيد في الدقائق القليلة القادمة، قد يكون من المفيد أن تتشاركوا في الأهداف الخاصة التي تسعون لتحقيقها هذا الأسبوع. بيتي، أنا أعرف أنك قررتِ محاولة مدخلٍ مختلف مع صديقك عندما يتأخر عن موعدكما.

بيتي: اليوم، تعلمتُ أن الصراخ وحده يدخلنا في شجار. عندما يتأخر، سوف أخبره بكل هدوء بأنني محبطة، ولا ينبغي أن أنتظر أكثر من 20 دقيقة. أنا أشعر بأنني أفضل، حيث أستطيع السيطرة على هذا الأمر.

القائد: فرايدا، ماذا عنك؟ قلت أنك تريدين وضع جدول زمني للمذاكرة.

هل خلصت إلى أفكار عن كيف يكون هذا الجدول؟

فرايدا: قررت أن أذاكر لمدة 6 ساعات كل ليلة، فهذا يكفيني.

القائد: (يتوجه إلى بقية الأعضاء) ما رأيكم في خطة فرايدا؟

ويل: يبدو أن هذا كثير. لا أستطيع المواصلة حتى ليومٍ واحد (يهز الآخرون رؤوسهم بالموافقة).

القائد: ما رأيك يا فرايدا؟

فرايدا: قد يكون هذا كثيراً. أتخيل أنني سوف أبدأ بساعتين، وأرى ما يحدث. أي شيء سوف يكون تحسيناً للخطة.

من خلال مساعدة العضو على تنمية خطة واقعية، فإن القائد قد زاد من احتمالية أن ينجح العضو.

■ ■ ■

أثناء الجلسة، ناقش آل رغبته في زيادة الراتب. وبمساعدة المجموعة، قام باستراتيجيات لعب الدور للحديث مع صاحب العمل من أجل الزيادة. على الرغم من أنه قد حقَّق تقدماً، إلا أنه في حاجة إلى مزيد من المساعدة في زيادة توكيديته في استكشاف طرق التعامل مع رفض رئيسه لهذا الطلب. والمجموعة الآن في مرحلة الإنهاء.

القائد: من الذي تعلم من جلسة اليوم؟

آل: أنا، لقد استفدت من لعب الدور عن طلبي زيادة الراتب. على الرغم من أنك ترى أني لست مستعداً، إلا أنني مستعد. أعتقد أنني سوف أذهب غداً وأطلب الزيادة.

القائد: آل، لو قال لك لا، ماذا ستقول؟ لم تكن أمامنا فرصة لمناقشة هذا.

آل: آه، أنا لم أفكر في هذا. كل ما أفكر فيه هو كيف أنني أعرف ما سوف أقوله. أنا لست مستعداً لأي إجابة سلبية. من الممكن أن أنتظر حتى نتحدث عن هذا الأسبوع القادم في المجموعة.

إذا لم يوضح القائد هدف العضو أثناء مرحلة الإنهاء، فقد يطلب آل زيادة حتى وإن لم يكن قد أعد الموارد لمجابهة الموقف، فمن خلال مراجعة رد فعل آل تجاه الجلسة، استطاع القائد أن يكتشف خطته غير الواقعية ويحذِّره من التقدم فيها دون استعداد.



فحص القضايا التي لم تُحل (الأعمال التي لم يتم الانتهاء منها): إن فترة الإنهاء هي أيضاً الفترة لفحص – مع الأعضاء – أي قضايا لم يتم حلها بشكل كامل أثناء الجلسة. هناك بعض القضايا تُعرض تحتاج إلى إنهاء إضافي عندما تقترب الجلسة من الانتهاء. قد يجد القائد أن التركيز على عضو أو قضية ما لفترة أطول من اللازم غير منتج، ولذا ينهي المناقشة بشكل مؤقت. إن مرحلة الإنهاء قد تُستخدم للتركيز مرة أخرى على هذه القضية أو المشكلة، حيث يتم إعطاء العضو الفرصة للتعبير عن أفكار جديدة، أو للقائد لمساعدة العضو على الاتفاق على الاستمرار في العمل في هذه القضية خلال الجلسة القادمة. في بعض الأحيان، قد يكون لدى العضو أعمال لم يتم إنهاؤها، ولا يمكن الانتظار عليها حتى الجلسة القادمة، إما لأن القرار وشيك الحدوث، أو لأن القضية تتسبب في عدم ارتياح للعضو. من الممكن أن يسأل القائد الأعضاء عما إذا كانوا يرغبون في مد فترة الجلسة للعمل في هذه القضية. وإذا لم يكن هذا ممكناً، فمن الممكن أن يرى القائد هذا العضو منفرداً بعد الجلسة.

لكي يعرف القائد أن لدى الأعضاء أعمالاً لم يتم إنهاؤها في الجلسة، فمن الممكن له أن يقول أشياء مثل الآتي:

- هل لدى أحدكم شيء ما استثرناه في الجلسة ويريد الحديث عنه؟ سوف نتعامل معه الآن، إذا لم يأخذ وقتاً طويلاً، أو قد نتعامل معه في الجلسة القادمة.
- هل هناك أعمال لم يتم إنهاؤها من الجلسة ترون أن هناك حاجة للحديث عنها لبضع دقائق؟

نظراً لقيود الوقت أثناء مرحلة الإنهاء، فقد يحتاج القائد إلى تأجيل الأعمال التي لم يتم إنهاؤها إلى الجلسة القادمة. ومع ذلك، من خلال جعل الأعضاء يذكرون أعمالهم التي لم يتم إنهاؤها، فإن القائد يكون قادراً على المساعدة في إنهاء القضية أو يؤكد على أنه سوف يتناولها بالمناقشة مع المجموعة في الجلسة القادمة.

■ **أمثلة** Examples

أثناء مجموعة الإرشاد النفسي في مركز إعادة التأهيل، عبّر جون عن بعض مشاعر الغضب لعدم زيارة والديه له مراراً، ولكنه غير قادر على رؤية كيف أنه يضايق نفسه بلوم والديه. بعد العمل مع جون لمدة 20 دقيقة، اختار القائد التركيز على عضوٍ آخر. الآن، أثناء مرحلة الإنهاء، قد يريد القائد أن يرى ما إذا كان لدى جون أفكاراً إضافية عن غضبه من والديه.

القائد: سوف نقضي الدقائقَ القليلة القادمة في إنهاء الأشياء اليوم. أريد من كل منكم أن يفكر فيما طرأ له (يصمت، ويتفحص المجموعة. وبعد قليل من الصمت، يتواصل القائد عينياً مع جون). جون، أعتقد أن لديك بعض المشاعر تريد التعبير عنها بخصوص والديك. نظراً لأنه لم يكن لدينا الوقت الكافي للعمل في هذه المشاعر اليوم، هل لديك أفكار أخرى تريد الحديث عنها والتشارك فيها مع المجموعة؟

جون: لقد شعرتُ بالتحسن بعدما تحدثت عنها، ولكن ما زلت أعتقد أنه ينبغي أن يكون هناك مزيداً من الحديث عنها. لقد قلت لديَّ حدة الغضب.

القائد: أتصور أن عليك التفكير في هذا بين هذه الجلسة وجلسة الأسبوع القادم، حيث إننا سوف نتحدث عن ذلك في الجلسة القادمة (يهز جون رأسه بالموافقة).

هنا، يتعاقد القائد مع العضو للعمل في هذه القضية أثناءِ الجلسة القادمة، حيث يريد أن يجعلها واضحةً للعضو وللمجموعةِ كلها أنه لم ينسَ القضية، وأنه يخطط للعودة إليها مرة أخرى، كما يريد أن يتأكد مما إذا كانت هناك مشاعر ضاغطة يتم التعامل معها قبل نهاية الجلسة.

■ ■ ■

تلتقي مجموعة من المطلقين / المطلقات للجلسة الرابعة في مجموعة للدعم / العلاج النفسي. أحد الأعضاء - آن - كانت تعمل في مشاعر الذنب، حيث تركت رعاية طفليها لزوجها. أثناء الجلسة، خلصت آن إلى أنه ليس هناك داعٍ للشعور بالذنب تجاه هذا الموضوع. ومع ذلك، عندما تحوّل تركيز المجموعة إلى موضوع آخر، استمرت آن في التفكير في قرارها. الآن، يهيئ القائد المجموعة للإنهاء.

القائد: لقد عمل الكثير منكم في موضوعات هامة اليوم، ومن ثم، قد يكون من المفيد مراجعة جلستنا، لنرى ما إذا كانت لديكم أفكار أخرى عن أي شيء تحدثنا فيه.

سو: لقد كان من المفيد لي أن أعرف أنه على الرغم من أن والديَّ لا يعتقدان في الطلاق، فهذه وجهة نظرهم، أما أنا فلي وجهة نظر مختلفة.

القائد: أنا سعيد أن هذا قد ساعدك يا سو. ماذا عن الآخرين؟

آن: (تنظر في الأرض وتتحدث بصوت منخفض). أنا أجلس هنا وأفكر في أولادي. أنا أعلم أن بعدهما عني الآن أفضل لي، ومع ذلك، لكي أكون أماً طيبة، فأنا أرى أن عليّ أن أكون معهما. أرى أني احترتُ مرة أخرى.

القائد: آن، أرى أن هناك الكثير ينبغي أن نساعدك فيه لتصبح مشكلاتك واضحة. هل يمكن أن ننتظر حتى الجلسة القادمة؟

آن: اعتقد ذلك. ينبغي أن أضع هذا في اعتباري، وأفكر فيه.

إذا لم يفحص القائد ليرى ما إذا كانت هناك أعمال لم يتم إنهاؤها، فإن آن قد تشعر بأن هذه المشاعر تسيطر عليها عندما تترك المجموعة، أيضاً، قد ينهي القائد المجموعة وهو يعتقد أن آن قد تعاملت وأنهت مشكلتها الشخصية في حين أنها ما زالت تعاني منها.



أشكال إنهاء الجلسة Formats For Closing A Session

هناك أشكال عديدة يمكن استخدامها لإنهاء الجلسة، وينبغي أن يعتمد اختيار شكل إنهاء جلسةٍ معينة - على نوع المجموعة، والهدف من الجلسة، وما حدث أثناء الجلسة. ولكي ينهي القادة الجلسة، فمن الممكن استخدام الحولات، الثنائيات، ردود الأفعال المكتوبة، أو جعل الأعضاء يلخصون الجلسة. قد يريد القائد تنويع إنهاءات الجلسات المختلفة. ففي مجموعة المناقشة، أو التعليم، أو المهمة، قد لا يكون من المهم لكل عضو أن يتحدث أثناء مرحلة الإنهاء لأن الأعضاء قد تشاركوا بالأفكار وليس المشاعر الشخصية. أما في مجموعات الدعم،

والإرشاد النفسي، والعلاج النفسي، والمجموعات التطورية، فإن من المهم بالنسبة للأعضاء المشاركة بردودِ أَفعالهم ومشاعِرهم تجاه الجلسة.

الجولات: إن استخراجَ تعليقاتٍ موجزة من الأعضاء عما تعلموه وما ظهر لهم أثناء تفكيرهم فيما دار في الجلسة طريقة ممتازة لإنهاء الجلسة. نحن نستخدم دائماً الجولة أو سلسلة الجولات، حيث إن الجولة تعطي الفرصة لكل عضو بالتعليق وتشجيع أولئك الأعضاء قليلي الكلام أثناء الجلسة للمشاركة بردود أفعالهم. عند إقامة جولة، ينبغي أن يعطي القائد تعليمات للأعضاء بتحديد تعليقاتهم إلى جملة أو جملتين. فالاستجابات الطويلة تضر بالهدف من إنهاء الجولة، حيث إن الهدف هو توضيح النقاط الهامة لكل عضو.

■ **مثال** Example

القائد: في جملة أو جملتين، ما الذي استفدتموه من الجلسة اليوم؟ (صمت).

تيم، دعنا نبدأ بك.

تيم: تعلمت أنني غير توكيدي أكثر منه توكيدي.

جوليرمو: تعلمت أنه من الصعب عليّ أن أكون توكيدياً. أعتقد أنني شخص جبان.

القائد: أنا لم أقل أنك شخص جبان. أنت لم تتعلم أن تكون توكيدياً فقط.

بيل: تعلمت أن والدي هما السبب في كوني عدوانياً.

القائد: بيل، دعني أوضح ذلك لك وللآخرين. نحن نتعلم مما يقوله ويفعله الوالدان. نحن نتصرف مثلهما في الغالب إلا إذا انتبها لسلوكنا.(يتوجه إلى بيل) في حالتك، مما وصفته، فإن والديك عدوانيان. ومع ذلك لا يعني هذا أن تكون أنت عدوانياً، ولكن قد تكون كذلك إلا إذا راقبت نفسك. أتمنى أن تكون المجموعة معينة لك.



مهارات الإرشاد الجمعي: إنهاء الاستخدام الجمعي للجولات

Group Counseling Skills: Closing a Group-Use Of Rounds

اذهب إلى الجزء 15.1، وشاهد الجزء الذي يستخدم فيه القائد الجولة لإنهاء المجموعة.

الثنائيات التي تتبعها التعليقات على المجموعة: إن بدء دورة الإنهاء بالثنائيات طريقة جيدة لإشراك كل الأعضاء. فالثنائيات مفيدة أثناء مرحلة الإنهاء عندما يكون ما حدث في المجموعة كثيراً، ويريد القائد أن يعطي الأعضاء الفرصة للمشاركة ولكن ليس لديه الوقت للسماع من كل عضو عما قاله. ففي الثنائيات، من الممكن أن يقول كل عضو للآخر بصوت مرتفع أفكاره ومشاعره. من الممكن استخدام الثنائيات أيضاً لزيادة طاقة الأعضاء، خصوصاً إذا ما أصبح مستوى الطاقة منخفضاً مع اقتراب نهاية الجلسة.

■ الأمثلة Examples

القائد: دعونا نأخذ الدقائق القليلة القادمة للإنهاء. أود تشكيل ثنائيات تتآلف من فيل، وبات، روجر وبولا، تيد ورامون، مايك وكاي. ما أريده منكم هو المشاركة كل مع شريكه في شيء أو اثنين يرى كل منكم أنهما هامان فيما تحدثنا فيه اليوم في الجلسة. ثم بعد ذلك، سوف نعود إلى المجموعة الكبرى للمشاركة في الأفكار والمشاعر.

في هذا المثال، قرر القائد مزاوجة الأعضاء، ولكن كان عليه أن يجعل الأعضاء يختارون بعضهم بعضاً. إذا ما قرر القائد المزاوجة، فإن عليه أن يولي اهتماماً لأي شيء حدث أثناء الجلسة، من شأنه أن يجعلها ذات قيمة للأعضاء، خصوصاً في حالة المزاوجة، على سبيل المثال، من الممكن مزاوجة اثنين من الأعضاء اللذين عبّرا عن مشكلات متشابهة أو عملا على مشكلات متشابهة. ففي المثال التالي، يقرر القائد المشاركة في ثنائية لتشجيع العضو على المشاركة أثناء دورة الإنهاء.

هذه هي الجلسة الثانية لمجموعة الدعم، والتي تتآلف من أزواج من الكحوليين تحدثت أحد الأعضاء – سالي – مرتين فقط أثناء الجلستين الأولى والثانية.

القائد: نحن سوف ننهي الجلسة الليلة، ومن ثم أود أن نأخذ بضع دقائق لنرى كيف يشعر كل منكم عن المجموعة حتى الآن، ما الذي ترون أنه كان مفيداً لكم، ما هي الموضوعات أو القضايا التي ترغبون في الحديث عنها. لكي نعمل ذلك، أود أن تشكلوا أزواجاً لمدة دقيقتين، ثم تعودوا مرة أخرى للمشاركة بأفكاركم (تقوم القائد بمزاوجة الأعضاء، ومزاوجة نفسها مع سالي، حيث تعلم أن سالي قلقة بشأن ما قد يعتقده الآخرون عنها لأنها تستمر في العيش مع زوجها الكحولي المسيء. تطمئن القائد سالي أنها لن تدع الأعضاء يهاجمونها، وأن من المفيد لسالي أن تتشارك ببعض مشكلاتها قبل نهاية الجلسة، وتوافق سالي على هذا. تنهي القائد الثنائيات وتعيد الأعضاء معاً مرة أخرى). نود أن نتشارك بأفكارنا عن المجموعة.

كارم: هذه المجموعة كانت مفيدة حيث ساعدتني على إخراج ما بعقلي.

بيل: أنا وجاك تحدثنا عن ما قد يعنيه أن يكون لنا زوجات كحوليات.

لقد شعرت بالراحة لأني وجدت أنني وآخرون في مركب واحد.

القائد: تشاركت سالي ببعض مخاوفها من الحديث عن موقفها الأسري في المجموعة.

اتفقنا أنه من المفيد لها أن تتحدث قليلاً عن هذا قبل إنهاء المجموعة.

سالي: إن من المخيف لي أن أكون في هذه المجموعة. شعرت أنني قد ساهمت في شرب زوجي لأنني حاولت إخفاء ذلك.

كارم: أنا لديَّ نفس هذا الشعور - أود أن نتحدث في ذلك في اللقاء القادم.

لقد علمت القائد أن من الأهمية لهذه السيدة / العضو الهادئة أن "تذيب الجليد" مع المجموعة قبل نهاية هذه الجلسة بحيث تستطيع هي والأعضاء الآخرين البدء في الشعور بالارتياح مع بعضهم البعض.



يلخص الأعضاء: إن الطريقة البسيطة لإنهاء الجلسة هي جعل أحد الأعضاء أو أكثر يلخصون ما حدث. من الممكن أن يطلب القائد من متطوع التلخيص أو اختيار عضو يقوم بعمل جيد. فإذا ما قام أحد الأعضاء بالتلخيص، فقد يُعطي الأعضاء الآخرين الفرصة لإضافة ما يرونه مهماً. وقد يرغب القائد أيضاً في إضافة أي أحداث هامة تغافل عنها الأعضاء أثناء مرحلة الإنهاء، لا ينبغي أن يكون الملخص طويلاً أو مملاً، والهدف من ذلك هو تقديم مراجعة موجزة للأعضاء. بعد الملخص، قد يرغب الأعضاء في التعليق على نقاط معينة قد تكون مهمة بالنسبة لهم.

يلخص القائد: قد يختار القائد أن يلخص الجلسة. من خلال ذلك، يمكن أن يؤكد القائد على نقاط معينة، ويركز على تعليقات معينة للأعضاء. إلا أن العيب يتمثل في أن القائد قد ينسى شيئاً ما مهم لأحد الأعضاء، أو لاثنين من الأعضاء، وهذا قد ينتج عنه أن هذا العضو / أو هذين العضوين ربما يشعران بالاستياء. لمنع ذلك من الحدوث، قد يجد القائد أن من المفيد أن يدع الأعضاء يساهمون بملخصات إضافية بعد ملخص القائد.

ردود الأفعال المكتوبة: هناك طرق عديدة يمكن للقائد بها استخدام ردود الأفعال المكتوبة أثناء مرحلة الإنهاء (Riordan & White, 1996). يمكن أن يبدأ القائد مرحلة الإنهاء للجلسة بأن يطلب من الأعضاء كتابة ردود أفعالهم تجاه الجلسة.

القائد: الساعة الآن 8:45. دعونا نلخص وننهي المجموعة. أولاً، أود منكم أن تقضوا دقيقتين في تدوين أي ردود أفعال، أو أفكار، أو مشاعر تتعلق بالجلسة هذه الليلة، ثم بعد ذلك نتشارك في بعض هذه الأفكار، على أن نتوقف الساعة التاسعة.

من الممكن أن تكون الكتابة مفيدة للأعضاء الذين يستجيبون بشكل أكثر ارتياحية بعدما يُعطوا الفرصة لوضع أفكارهم على الورق. من الممكن أيضاً أن يكتب الأعضاء لمدة 5-10 دقائق في النهاية، عندما تكون المجموعة قد استكملت الإنهاء. من الممكن ترك الصحيفة مع

القائد، والذي يقوم بدوره بقراءة ردود أفعال الأعضاء. قد يختار القائد كتابة تعليقات توضيحية أو مشجعة في الصحف، وإعادتها إلى الأعضاء في الجلسة التالية.

أيضاً، تزود الصحيفة كل عضو بتأريخ مستمر عن خبرة المجموعة ككل من أول جلسة إلى آخر جلسة.

مهارات وأساليب الإنهاء المفيدة Helpful Closing Skills And Techniques

وضوح الهدف: يحتاج القائد إلى أن يكون واضحاً تماماً فيما يتعلق بهدف فترة الإنهاء. قد تُستثار العديد من القضايا والمشكلات أثناء فترة الإنهاء، والتي قد تأخذ المجموعة في اتجاهات غير منتجة أو جديدة. عندما يعرض الأعضاء موضوعات جديدة، قد يحتاج القائد إلى توضيح الهدف عن فترة الإنهاء، ويقدم خيار عرض الموضوع في بداية الجلسة القادمة. إن من الأشياء المهمة التي ينبغي على الأعضاء تذكرها أثناء فترة الإنهاء لجلسة المجموعة هو أن الجلسة تنتهي.

المقاطعة: للإبقاء على التركيز الضروري على الإنهاء، لابد أن يكون القائد مستعداً لاستخدام مهارات المقاطعة. فالأعضاء لا يعرضون مواداً جديدة أثناء فترة الإنهاء فقط، بل أيضاً يقومون بإفراغ الجلسة في قالب جديد بدلاً من التوضيح أو التلخيص.

■ **مثال** Example

القائد: ما الذي تعلمتموه من الجلسة اليوم أيضاً؟

ليندا: أود أن أعرف من الآخرين ما إذا كان عليهم أن يذهبوا إلى الكنيسة كل أيام الأحد. أنا أفعل ذلك، ولا أحب ذلك!

القائد: (بصوت دافئ وودود). ليندا، فيما يبدو أن هذه قضية هامة بالنسبة لك، ولكن ليس لدينا وقت حقيقة للدخول في قضية جديدة الآن.

لو عرضتِ هذه القضية في الجلسة القادمة، فإننا سوف نتحدث فيها بالتأكيد.

ففي هذا المثال، يمنع القائد الأعضاء من الإجابة بأن يتكلم هو أولاً. فهو يفعل ذلك ليتأكد من عدم البدء في موضوع جديد أثناء فترة الإنهاء.



مهارات الإرشاد الجمعي: مجموعة إنهاء أو إغلاق أو منع موضوع جديد
Group Counseling Skills: Closing a Group - Preventing a New Topic

اذهب إلى الجزء 15.3، وشاهد الجزء الذي يستخدم فيه القائد المقاطعة لمنع تقديم موضوع جديد أثناء مرحلة الإنهاء.

الربط معاً: إن مهارة الربط معاً مفيدة على وجه الخصوص أثناء فترة الإنهاء للجلسة. فمن خلال استخدام هذه المهارة، يمكن أن يحدث القائد شعوراً بترابط الموضوعات، والقضايا، والخبرات الشخصية. إن من المهم بالنسبة للقائد تحديد النقاط التي ترتبط ببعضها البعض ويتشارك فيها بطريقة تجعل الأعضاء قادرين على رؤية كيف يمكن الربط بين الأنماط، والقضايا، والأشخاص. وهذا شيء لا يستطيع الأعضاء القيام به في الغالب.

الإغراء بالكلام: إن الإغراء بالكلام مهارة هامة يمكن استخدامها أثناء دورة إنهاء الجلسة لأن القائد يريد عادة أن يستمع من أكبر عدد ممكن من الأعضاء.

هناك العديد من الأساليب للإنهاء ذكرناها قبل ذلك - خصوصاً استخدام الثنائيات والجولات - تيسّر عملية الإغراء بالكلام: إن من الأهمية بالنسبة للقائد أن يغري الأعضاء بالكلام، خصوصاً أولئك الأعضاء الأقل نشاطاً أثناء الجلسة، لمساعدتهم على المشاركة، وللحصول على ردود أفعالهم تجاه الجلسة.

الأمنيات: هناك أسلوب مفيد لإنهاء أنواع معينة من جلسات الدعم والعلاج النفسي والجلسات التطورية، وهو استخدام "الأمنيات". هذا النشاط يساعد على بناء مشاعر إيجابية وداعمة بين الأعضاء.

■ **أمثلة** Example

القائد: أعتقد أننا لخصنا الجلسة تقريباً. أي تعليقات؟ (صمت - لا يبدو على أحد الاستعداد للتعليق). هيا نفعل ذلك. (يحدث بصوت منخفض). انظروا حول الحجرة، لتروا ما إذا كان هناك من يرغب في ذلك. إذا كان هناك أحد، تعرفوا عليه، وقولوا "أمنيتي لك أن .... ". على سبيل المثال، جوي، أمنيتي لك أن تتصل بوالديك وتقول لهما ما ترغب في أن تقوله. لست في حاجة إلى تقديم أمنية، وقد لا يتلقى الكثيرون الأمنية، ولكن أعتقد أن لدى بعضكم أمنيات للآخرين.

ماكس: دون، أتمنى لك أن تخرج هذا الأسبوع مرتين على الأقل.

جوي: تشيري، أتمنى لك أن تتوقفي عن إلقاء اللوم على نفسك.



مهارات الإرشاد النفسي: إنهاء المجموعة - استخدام الأمنيات

Group Counseling Skills: Closing A Group - Use Wishes

اذهب إلى الجزء 15.2، وشاهد الجزء الذي يستخدم فيه القائد أسلوب "أمنيتي لك".

الاعتراف بعضو جديد: قد يريد القائد تنويع الإنهاء قليلاً عند حضور عضو لأول مرة. قد

يرغب القائد بالسماح بمزيد من الوقت أثناء فترة الإنهاء للتركيز على العضو الجديد إذا ما كان يبدو على هذا العضو الشعور بالارتياح إلا أنه هادئ نوعاً ما. إن التركيز على العضو الجديد يعطي هذا العضو الفرصة للتشارك، وهذا يمكن أن يساعده في الشعور بمزيد من الارتياح. ومن خلال الاستماع إلى هذا العضو، تكون لدى القائد فكرة أفضل عما يشعر به هذا الشخص تجاه انضمامه إلى المجموعة.

■ **مثال** Example

أنهى اثنان من الأعضاء تلخيص الجلسة، وقام آخرون بالتعليق:

القائد: كوني (العضو الجديد). أتمنى أن الجلسات كانت مفيدة ومشوقة لك.

كوني: حسناً، لقد كنت قلقاً لمدة 10 دقائق، ولكني شعرت بالارتياح بعد ذلك. أنا آسف لقلة كلامي، ولكني لم أكن أحب الحديث أمام الآخرين في المجموعة. أتمنى أن يكون الأمر أكثر سهولة بالنسبة لي بعد ذلك.

القائد: هل كانت الجلسة مفيدة؟

كوني: نعم، لقد أدركت أن الآخرين يمرون بنفس ما أشعر به.

القائد: أتمنى خلال الجلسة القادمة أن تشعر بالحرية للمشاركة. هل لدى أي أحد آخر أي أفكار ختامية قبل أن نتوقف؟



الاعتراف بالعضو الذي يترك المجموعة: قد تكون هناك مواقف يترك فيها العضو المجموعة حتى مع استمرار المجموعة. ففي المجموعة المغلقة، يتسرب الأعضاء لعدة أسباب. في الغالب، فإن رحيل أحد الأعضاء يحدث في المجموعة ذات العضوية المفتوحة والمستمرة، مثل البرامج العلاجية للنزلاء في تعاطي المواد أو مراكز إعادة التأهيل الجسمي. فالأعضاء يتركون المجموعة لأنهم يذهبون إلى البيت أو إلى أماكن أخرى.

عندما يغادر العضو، فمن المهم بالنسبة للقائد أن يسمح ببعض الوقت أثناء الإنهاء للتركيز على هذا العضو. فقد يجعل القائد العضو يراجع أهدافه عند دخول المجموعة، والتقدم الذي حققه، ويجعل الأعضاء يقدمون التشجيع والتغذية الراجعة، ويودعونه. على الرغم من أن العضو الخارج هو النقطة البؤرية الرئيسية، فقد يتمنى القائد استخدام هذه الخبرة في مساعدة الأعضاء الآخرين على التفكير في الوقت الذي يغادرون فيه المجموعة، وما هي الأشياء التي ما زالوا في حاجة إليها ليكونوا على استعداد للمغادرة.

إن مقدار الوقت الذي ينبغي تقديمه للعضو الذي سوف يغادر يعتمد على طول فترة الجلسة، والهدف من المجموعة، ونوع العضو. ففي المجموعات ذات النهاية المفتوحة، قد يغادر الأعضاء في كثير من الأحيان، لذا، فإن الوقت المخصص للعضو الخارج لابد من مراقبته. إن من الأهمية عدم تكريس معظم الجلسة للعضو الخارج لأن هذا قد يعني أن كل جلسة أو جلستين سوف تركز على أعضاء يغادرون، وليس على الأعضاء الموجودين في المجموعة. لكي يودع الأعضاء العضو الخارج، فإن 5-10 دقائق تكفي لعمل ذلك.

■ **أمثلة** Examples

القائد: ما زال أمامنا 20 دقيقة في المجموعة، لذا أود أن نلخص الجلسة أيضاً، أريد أن نترك الدقائق القليلة الأخيرة للتركيز على وولت الذي سوف يترك المجموعة بعد اليوم. أريد من كل منكم أن يفكر في شيء واحد ظهر له اليوم (صمت). مايك، يبدو أنك مستعد.

مايك: إن المناقشة عن أهمية عدم الإبقاء على مشاعرنا بالداخل هام.

أندي: الشيء الذي ظهر لي هو ....

القائد: (بعد قضاء وقت في استكمال الجولة وتجهيز الجلسة). حسناً، دعونا نقضي بعض الوقت في وداع وولت. معظمكم الآن يعرف وولت. أريد منكم التفكير في رأيكم عن وولت الآن مقارنة برأيكم عنه عندما دخل المجموعة لأول مرة. وولت سوف يتشارك معكم في هذا، ثم سوف نتشارك جميعاً في أي أمنيات نتمناها له. كيف يختلف وولت؟

ماريو: حقيقة، هو الآن مختلف (لوولت). عندما أتيت أول مرة إلى المجموعة، لم تكن تتكلم، ولم تكن ترفع بصرك. أنا أرى أن البرنامج قد أفادك.

القائد: أتفق معك في هذا. لقد تغيّرت حقيقة، لقد أصبحت أكثر انفتاحية، وإن الاستعداد الذي كان لديه للشجار قد ولّى.

كارل: هذا صحيح! لقد كان لديك استعداد للشجار في أول جلستين، وقد ذهب هذا الاستعداد بلا رجعة.

القائد: (بعد مشاركة الآخرين). لو أن لديك أمنية لوولت، ما هي هذه الأمنية؟

جيف: أتمنى أن تتحاور مع زوجتك مثلما كنت تتحاور هنا.

برونو: أتمنى ألا يعود إليك هذا الاستعداد للشجار. فالجانب اللطيف أفضل.

القائد: (بعد ما قدم اثنان من الأعضاء أمنياتهما). وولت، ما هي الأفكار، أو ردود الأفعال، أو التعليقات الختامية التي لديك عن المجموعة؟

وولت: أنا أثمّن عملكم جميعاً. كما أريد أن أقول....

في هذا المثال، حصل العضو الراحل على فرصة لسماع بعض التغذية الراجعة الجيدة والمشجعة.



هناك أوقات لم يستفد فيها العضو الراحل من المجموعة أو البرنامج العلاجي كثيراً. وفي هذه الحالة، قد يرغب القائد في التركيز على التغذية الراجعة والأمنيات، على أمل أن يُقال شيء ما قد يكون مفيداً.

القائد: وأنتم تودعون شارون، أود من كل منكم التفكير فيما يراه أصعب شيء يمكن أن تتعامل معه شارون عند عودتها إلى البيت.

باول: أعتقد أنها ستمر بمشكلة.

القائد: بدلاً من أن تتحدث إليّ، فضلاً تحدث إلى شارون؟

باول: بالتأكيد. شارون، أعتقد أنك ستمرين بمشكلة في أشياء عديدة، لأنك ما زلت غاضبة من والديك.

بيف: شارون، أعتقد أنك تضحكين على نفسك عندما تقولين أنك تستطيعين عمل هذا دون حضور لقاءات العلاج. أتمنى ألا يمنعك كبرياؤك من طلب المساعدة من الآخرين.

ففي هذا المثال، يريد القائد التأكد من أن العضو لا تُهاجم، لأنها سوف تترك المجموعة هذا اليوم. وفي الوقت نفسه، يتمنى أن يقول أحد شيئاً ما مفيداً، لأن شارون ليست مستعدة لترك البرنامج.



توعية الأعضاء بردود الأفعال خارج المجموعة

Alerting Members To Reactions Outside Of Group

على الرغم من أن الخبرة الجمعية يمكن أن تولد مشاعر قوية بين الأعضاء، فإن على القائد أن يوضح للأعضاء أنهم قد لا يمرون بنفس نوع المشاركة مع الأفراد خارج المجموعة (مثل: في البيت أو مع الأسرة). وهذا أمر طبيعي، أثناء الجلسة، يتشارك الأعضاء في الغالب عند مستوى شخصي، ويخاطرون، ويمرون بالتقبل الدافيء، والودود. فقد يذهبون إلى البيت. ويرغبون بالمرور بنفس الشيء مع الأزواج، والوالدين، والأصدقاء، والزملاء في العمل. وعندما لا يحدث ذلك، فإن بعضهم يصبحون غاضبين، أو محبطين، أو مستائين من الناس في حياتهم، و/أو من قائد المجموعة. ينبغي أن يكون القادة على وعي بأن الأعضاء قد يشعرون بالفعل بأنهم قريبون من الأعضاء الآخرين في المجموعة أكثر من الزوجة، أو الأطفال أو الأصدقاء.

ينبغي أن يكون القائد أيضاً حساساً لحدوث ذلك، ويعلنه في المجموعة إذا ظهر على أنه مشكلة.

القائد: أريد أن أقول شيئاً ما الآن، وربما أقوله مراراً في آخر جلسة، كثير منكم يصبح أكثر انفتاحاً، ويتشارك مع المجموعة. وهذا أمر طيب. أيضاً، فإن الطريقة التي تستجيبون بها لما يُقال رائعة، أعتقد أن الجميع يمرون بمشاعر طيبة نظراً لوجودهم في المجموعة. هذه المشاعر - بالنسبة لكثير منكم - تعتبر فريدة، وأود أن أحذركم من الذهاب إلى البيت ومحاولة التشارك في هذا مع الزوجة والأصدقاء. تذكروا أنهم لم يكونوا في المجموعة، ولم يمروا بهذه الخبرة. لو أردتم هذا النوع من المشاركة، أعطوهم الوقت الكافي لذلك، ولا تتوقعوا منهم القدرة على عمل ذلك في الحال. أيضاً، اعلموا أنهم قد لا يكونون قادرين على القيام بالضبط بما تقومون به هنا.



مواجهة التعامل مع نقد الجلسة Handling Criticism Of The Session

ينبغي أن يكون القائد مستعداً للنقد بشأن الجلسة أو المجموعة أثناء إنهاء الجلسة، ولا ينبغي أن يدافع القائد عن الجلسة أو المجموعة ففي معظم الحالات، قد لا يريد القائد إنهاء الجلسة على مزيد من النقد إلا إذا شعر بأن معظم الأعضاء لديهم نفس المشاعر. إن الطريقة التي يتعامل بها القائد مع النقد سوف تعتمد على نوع النقد، وقيمة النقد، ومقدار الوقت المطلوب للإنهاء الفعلي. نقدم فيما يلي طرقاً عديدة يمكن للقائد من خلالها التعامل مع النقد أثناء مرحلة الإنهاء:

■ أمثلة Examples

ميلفين عضو في المجموعة يحاول فرض هيمنته عليها، وكان على القائد مقاطعته في مناسبات عديدة. إن لدى القائد شعور قوي من الاستجابات غير اللفظية للأعضاء بأنهم يقدّرون الحقيقة التي مفادها أنه من غير المسموح به أن يهيمن ميلفين على المجموعة.

ميلفين: (بصوت عدائي). لدي شيء ما أريد الحديث فيه. أشعر بأنك تفعل كل شيء في المجموعة. ففي المجموعات الأخرى، قد لا يقول القائد إلا القليل - هذه مجموعتك أكثر منها مجموعتنا.

القائد: (لميلفين وللمجموعة كلها). أنا أتمنى أن تشعروا بأن هذه مجموعتكم. هناك بعض الأوقات التي أقوم أنا بتوجيه ما يحدث لأنني ببساطة مرشد نفسي مدرب، وقائد للمجموعة. وكما قلت قبل ذلك، هناك أوقات يكون عليّ فيها أن أقاطعك لإبقاء التركيز

على قضية أخرى. بالتأكيد أنا لا أريدك أن تشعر بأنني أهيمن على المجموعة. هل لدى أحد منكم غير ميلفين هذا الشعور؟ (لم يستجب أحد). دعونا نعود لتلخيص الجلسة. هل هناك أي أفكار أو ردود أفعال أخرى؟

ففي هذا المثال، استجاب القائد بإيجاز، وحصل على دعم الأعضاء، ثم عاد بعد ذلك إلى إنهاء المجموعة.



القائد: من يريد أن يعلّق على ما ظهر له خلال المجموعة؟

جيمس: أعتقد أن المجموعة أخذت مساراً شخصياً للغاية. عندما كان تروي يتحدث، كنت تدفعه وبقوة.

القائد: جيمس، دعني أجيب على هذا (ينظر إلى المجموعة كلها) المجموعة شخصية وأنا أدفع الأعضاء بقوة لأن لدى كل واحد منكم مشكلات تحتاج إلى أن نتعامل معها عند أكثر من المستوى السطحي. بالتأكيد أنا أحاول ألا أدفعكم بقوة، ولكن اعلموا أن السبب في إيداعكم في المستشفى عو عدم التعامل مع مشكلاتكم.

تروي: أنا مسرور بهذا الدفع. لقد فهمت سبب غضبي.



شعر القائد بأن ا لمجموعة لم تكن تسير في مسارها الصحيح خلال آخر جلستين.

جوسي: أنا لم أكن أقصد أن أكون ناقداً، ولكن لم تكن المجموعة ذات قيمة بالنسبة لي في آخر جلستين.

القائد: ما رأيكم جميعاً؟، أنا أيضاً أعتقد أننا نفتقد إلى شيء ما.

روستي: أنا أريد أن تنصب المجموعة على الأشخاص وليس على مجرد المناقشة.

ألا تشعرون بذلك؟

بام: نعم، المناقشة عن القضايا القانونية، والرعاية، وغيرها جيدة، ولكن هناك أشياء شخصية أرى أني مستعد للتشارك بها.

باول: وأنا كذلك.

القائد: لذا، من خلال ما تقولونه، أنتم تحبون أن تكون المجموعة مجموعة تشارك أكثر من مجموعة مناقشة/ تعليم. ماذا عن بقية الأعضاء، ما رأيكم؟ ففي هذا المثال، قرر القائد التركيز على النقد لأنه شعر بأن المجموعة في حاجة إلى تركيز جديد.



أفكار أخيرة عن إنهاء الجلسة Final Thoughts On Closing A Session

القائد الذي ينهي الجلسة يعزز قيمة الجلسة بشكل كبير. فدون الإنهاء الفعال، قد تضيع الكثير من القضايا الهامة التي تم الحديث عنها أثناء الجلسة. إن مهلة الإنهاء تحتاج إلى تفكير وتخطيط، ولو تمت هذه المرحلة بشكل جيد، فإن الأعضاء سوف يشعرون بأنهم قد حققوا أهدافهم منها. إن الإنهاء الفعال للجلسة يمكن أن يبني دائماً الترابط، لأن الأعضاء يستمعون إلى ردود أفعال بعضهم البعض.

مرحلة الإنهاء The Closing Stage

إن النقطة الأكثر أهمية التي ينبغي على الأعضاء تذكرها عند الإعداد لمرحلة إنهاء المجموعة هي أن المجموعة ليست كينونة في حد ذاتها. ولكنها عبارة عن حشد من الأفراد. وعندما تنتهي المجموعة، يذهب الأفراد، ويأخذوا معهم معلومات جديدة، واستبصاراً جديداً، وقرارات ومعتقدات جديدة تجعل حياتهم أكثر سعادة وأكثر إنتاجية - إن مهمة القائد خلال مرحلة الإنهاء تتمثل في التركيز على هذه الفوائد.

الوقت المسموح به لمرحلة الإنهاء Time Allowed for the Closing Stage

إن مقدار الوقت المسموح به لإتمام مرحلة إنهاء المجموعة يعتمد على نوع المجموعة، والهدف منها، وعدد الجلسات، واحتياجات الأعضاء. وكقاعدة عامة، فإنه كلما كان عدد الجلسات كبيراً وكلما كانت المشاركة شخصية، كلما كانت مرحلة الإنهاء أطول، على سبيل المثال، في مجموعة للعلاج النفسي، والتي تلتقي لمدة ساعتين أسبوعياً لمدة 15 جلسة، قد يبدأ القائد مرحلة الإنهاء في منتصف الجلسة الرابعة عشر، لأنه يكون هناك بذلك وقت لتغطية مرحلة الإنهاء. وعلى العكس، في مجموعة المهام التي تعمل في تحسين البرنامج العلاجي للنزلاء الأفراد الذين يتعاطون المواد المخدرة، وتستمر الجلسة لمدة ساعة أسبوعياً لمدة 4 جلسات، فإن مرحلة الإنهاء تحتاج إلى 15 دقيقة في آخر جلسة. أما مرحلة الإنهاء لمجموعات التعليم والمناقشة فلا تأخذ عادة أكثر من 10-20 دقيقة من آخر جلسة. على الرغم من أن مرحلة الإنهاء قد تأخذ جلستين أو أكثر، إلا أن الجلسة الأخيرة تكفي عادة لهذا.

غرض وأهداف مرحلة الإنهاء Purpose and Goals of the Closing Stage

إن غرض مرحلة الإنهاء هو "تجميع" الأفكار المهمة، والقرارات المهمة، والتغيرات الشخصية التي مر بها الأعضاء أثناء المجموعة. فهذا هو الوقت الذي ينظر فيه الأعضاء إلى تقدمهم في المجموعة ويقارنون أهدافهم في بداية المجموعة مع ما تحقق في نهاية المجموعة. في حين أن القائد قد يركز إلى حد ما على ديناميات المجموعة نفسها (مثل: كيف تفاعل الأعضاء، أو كيف

ساعد بعضهم بعضاً)، فإن التركيز الرئيسي لمعظم المجموعات ينصبّ على نمو الأعضاء، وتنميتهم. فيما يلي العديد من المهام لمرحلة الإنهاء:

1- مراجعة وتلخيص الخبرة الجماعية.

2- تقييم النمو والتغير الذي طرأ على الأعضاء.

3- إنهاء الأعمال.

4- تطبيق التغيير على الحياة اليومية (تطبيق القرارات).

5- تقديم التغذية الراجعة.

6- التعامل مع الوداع.

7- التخطيط للحل المستمر للمشكلات.

مراجعة وتلخيص الخبرة الجماعية: إن أحد المهام الأولى أثناء مرحلة إنهاء المجموعات هو مراجعة وتلخيص التطورات الهامة للمجموعة. فمن الممكن للقائد إنجاز المهمة والتلخيص من خلال الآتي: 1- تلخيص المجموعة ككل. 2- جعل الأعضاء يلخصون خبراتهم. 3- تيسير التفاعل الذي يركز على التلخيص والمراجعة. يمكن استخدام الخيار الأول إذا لم يكن هناك جلسات عديدة ويتذكر القائد معظم الأحداث الهامة. إذا ما كانت المجموعة تلتقي لعدد من الجلسات، فإن هذا قد لا يكون الخيار الأفضل لأن القائد قد لا يتذكر بعض الموضوعات والمناقشات الهامة. أما الخيار الثاني، وهو جعل الأعضاء يلخصون خبراتهم، فقد يكون هاماً إذا كانت المجموعة صغيرة، ويعطي لكل منهم من 2-3 دقائق للتلخيص. أما إذا كانت المجموعة كبيرة (10 أو أكثر)، فإن هذا قد لا يكون خياراً جيداً لأن هذا قد يستغرق وقتاً طويلاً ويصبح تكراراً. أما الخيار الثالث، والذي يسمح للأعضاء بالمشاركة فيما ظهر لهم، فهو الأفضل عادة.

■ **مثال** Example

هذه هي الجلسة الأخيرة للمجموعة التطورية لطلاب المدرسة العليا.

القائد: نظراً لأن هذه هي الجلسة الأخيرة، أريد أن نقضي ما تبقى من وقت في مراجعة الخبرة الجمعية وكيف أثرت عليكم. أولاً، أريد منكم التفكير في ثلاثة أشياء ظهرت لكم أثناء الجلسات، ما هي المناقشات، أو التدريبات، أو التعليقات التي تتذكرونها أكثر من غيرها؟ (صمت) ساندي، يبدو أنك مستعدة.

ساندي: المناقشة عن أمي وكيف أتعامل معها كانت أفضل مما أفعل، كما أن التركيز على الفرق بين كوني توكيدي وعدواني كان مفيداً. أما الشيء الثالث فهو المناقشة عن المخاطرة التي أقوم بها في حياتي.

فيليب: المناقشة عن المخاطرة كانت مفيدة بالنسبة لي. فأنا أفكر في هذا يومياً.

القائد: دعوني أسأل – هل كان هذا هو الاستبصار الرئيسي لبعضكم؟

أرماندا: لقد كان هو الرقم واحد في قائمتي أحد. عندما أكون خائفاً أو أشعر بالملل، أفكر في هذه المخاطرة التي يمكن أن أقوم بها، أو أتذكر أن من الطبيعي أن أكون خائفاً عند تجربة شيء جديد.

ففي هذا المثال، جعل الأعضاء يتشاركون في ما هو مهم، وإبقاء التركيز من آن لآخر على موضوعات متعددة – طريقة ممتازة لوضع المجموعة على مقربة من الإنهاء.



تقييم "نمو والتغيير الذي طرأ على الأعضاء: هذه المهمة تنطبق على مجموعات مثل مجموعات العلاج النفسي، حيث إن الهدف الرئيسي هو النمو الشخصي أو التغيير الشخصي. وعندما يقترب موعد إنهاء المجموعة، فإن الأعضاء ينبغي أن يكونوا قد مروا بخبرة تطبيق بعض التغيرات في حياتهم، إلا أن أحد المشكلات التي تواجه الأعضاء عندما تنتهي اللقاءات الجماعية هي أن الأعضاء قد يعودون إلى طرق الحياة السابقة، غير الفعالة، إن من المهم بالنسبة للقائد أن يوضح احتمالية المشكلة للأعضاء ويعزز جهودهم للحفاظ على التغيير الإيجابي. وهذا قد يتم، جزئياً، من خلال جعل الأعضاء يقيّمون نجاحهم في إحداث التغيرات، حيث إن هذه التقييمات تعزز التغيرات وتشجع الأعضاء على تتبع النمو والتنمية.

■ **مثال** Example

المجموعة في مرحلة الإنهاء لخبرة النمو الشخصي في مركز للإرشاد النفسي في الجامعة:

القائد: نظراً لأن هذه هي الجلسة الأخيرة لنا، أعتقد أنه من المفيد أن يقضي كل منكم بضع دقائق في النظر إلى التغيرات التي حدثت في حياتكم أثناء العشرة أسابيع الأخيرة. فبعضكم على وعي بالقيم التي تحققت، وما تريدون تحقيقه في حياتهم، كما أن بعضكم أتى ومعه بعض المشكلات والهموم التي قمتم بحلها في المجموعة، وهكذا. خذوا دقيقة، وفكروا في التغيرات الهامة التي مررتم بها في المجموعة، وعندما تكونون مستعدين، سوف أطلب منكم التشارك بالأفكار مع المجموعة. هذا التشارك يمكن أن يؤدي إلى تغذية راجعة من الأعضاء الآخرين، وكذلك التشجيع والخطط للعمل المستمر في القضايا بعد نهاية المجموعة.



إنهاء الأعمال: أثناء مرحلة الإنهاء، فمن الشائع أن تكون هناك بعض الغايات القليلة المفككة التي تحتاج إلى ربطها معاً قبل أن يغادر الأعضاء المجموعة بشكل مريح. إن من الأهمية بالنسبة للقائد أن يعطي وقتاً لعمل هذا لأن الأعمال غير المنتهية يمكن أن تتداخل مع الإحساس بالإنهاء، وتترك عضواً أو أكثر لديهم قضايا لم يتم حلها. نقدم فيما يلي بعض الأعمال غير المنتهية التي قد تظهر أثناء مرحلة الإنهاء:

- قضية أو سؤال ظهر في الجلسة السابقة ولم يتم التعامل معه.
- المشاعر السالبة عن الكيفية التي تعامل بها القائد مع موقف معين أثناء الجلسة.
- سؤال لدى أحد الأعضاء عن عضو آخر أو القائد.
- عضو يحتاج إلى العمل في قضية شخصية لم يتم حلها.

على الرغم من أنه من المهم التقييم والتعامل مع الأعمال غير المنتهية، فإن على القائد أن يكون واعياً بأن يحدث عملاً جديداً. على سبيل المثال، إذا ما عبّر العضو عن عدم رضاه عن الطريقة التي تعامل بها القائد مع موقف معين أثناء الجلسة السابقة، فإن القائد قد يحتاج ببساطة إلى تقبل العبارة بدلاً من الدخول في توضيحات أو مناقشات مطوّلة. إذا كان العضو يريد أو يحتاج إلى علاج نفسي في قضية غير منتهية، فقد يختار القائد إحالة العضو إلى الإرشاد النفسي الفردي أو رؤية العضو بعد الجلسة. إن التنقيب في القضايا الجديدة غير مناسب لمرحلة الإنهاء.

فيما يلي مثال على كيف يقدم القائد موضوعاً لعمل غير منتهٍ:

القائد: هناك شيء مهم ينبغي القيام به أثناء هذا الإنهاء وهو إعطاؤكم بعض الوقت لأي أعمال غير منتهية في المجموعة، وتحتاجون التعامل معها. أنا لم أسأل عن قضايا عمل شخصية لأننا نحاول إنهاء المجموعة. إذا كان هناك شيءٌ تريدون قوله أو السؤال عنه، يمكنكم عمل ذلك. أتمنى أن يقول أحدكم في نفسه "كنت أتمنى أن أقول هذا أو ذاك.".

تطبيق التغيرات على الحياة اليومية (تطبيق القرارات):

Applying Changes To Everyday Life (Implementing Decisions)

إن مناقشة كيف سيستمر الأعضاء في تطبيق التغيرات التي حدثت – مهم جداً. فمن خلال الحديث عن تطبيق التغيرات التي حدثت في المجموعة على الحياة اليومية، يمكن تذكير الأعضاء بما تحقق وما يحتاجون إلى تحقيقه ليكون كل منهم الشخص الذي يتمناه لنفسه. وهذا ينطبق على وجه الخصوص على مجموعات المرضى في المستشفيات أو المراكز العلاجية، حيث لا يقومو بتطبيق ذلك على حياتهم الحقيقية.

تقديم التغذية الراجعة: أثناء مرحلة الإنهاء، قد يكون من المفيد تقديم التغذية الراجعة للأعضاء ينبغي إعطاء الأعضاء الفرصة للتعليق على التغيرات التي أحدثها كل منهم. ينبغي أيضاً أن يكون هذا التعزيز مخلصاً، ومحدداً بقدر الإمكان. كما ينبغي على القائد مراقبة نوع التغذية الراجعة المقدّم للتأكد من أنه في الهدف.

القائد: دعونا نقضي بعض الوقت في التفكير في التغيرات الإيجابية التي رأيتموها لدى الأعضاء الآخرين. أريد منكم أن تختاروا ثلاثة أشخاص، ترون أنهم قد حققوا بعض التغيرات الإيجابية، وسوف أطلب منكم أن تخبروا كلاً منهم بالتغيير، وكيف أن هذا التغيير كان مفيداً لهذا الشخص، على سبيل المثال، الآن، آرى أنك قد أصبحت أكثر وداً، ومن السهل الآن التحدث معك.



القائد: أريد أن نفكر في التغذية الراجعة التي ترون أنه من المفيد تقديمها للأعضاء الآخرين. قد ترغبون في التفكير في التغيرات التي رأيتموها لدى الأعضاء أو شكرتموهم على شيء ما ذكروه أو فعلوه أثناء الجلسة.



كما يمكن أيضاً تقديم التغذية الراجعة لمواجهة الأعضاء الذين ما زالوا ينكرون المشكلات أو الذين لا يضطلعون بالمسؤولية عن سلوكهم. من الممكن أن يكون لهذه التغذية الراجعة - في حال تقديمها بأمانة ودون غضب أو إحباط - تأثيرٌ على العضو الذي لا يرغب في مواجهة قضايا معينة لم تحل، أيضاً، يمكن أن يقدم القائد التغذية الراجعة، أو الأعضاء، أو كليهما معاً.

■ **مثال** Example

في مجموعة لعلاج المخدرات، فإن العضو - الذي ما زال ينكر أن استخدامه المستمر للمخدرات يؤثر سلباً على حياته الأسرية - قد يستفيد بشكل كبير من التغذية الراجعة التي يقدمها الأعضاء الآخرون في المجموعة بإخلاص.

سام: ديف، على الرغم من أنك تخدع أسرتك، ومُعالجك، وحتى نفسك. باستخدامك المستمر للمخدرات، فإنك لن تخدعنا، لأننا هنا لمساعدتك.

آن: أنا أتفق معك، ديف، ينبغي أن تتوقف عن التفكير في أنه ليست لديك مشكلة. تواجهها، أنت لديك مشكلة مع المخدرات! على الرغم من أن هذه المجموعة على وشك الانتهاء، أتمنى أن تقرر أنك بحاجة إلى مساعدة.

ففي هذا المثال، من الممكن أن يكون للأعضاء تأثيرٌ أكبر مما للقائد، لأنهم ينظرون إلى بعضهم البعض على أنهم رفقاء يناضلون من أجل مشكلة متشابهة، ويتعاملون مع نفس الهموم. وفي مواقف أخرى، يكون القائد فيها أكثر قدرة على مواجهة التغذية الراجعة السالبة لأنه يرى مظاهر سلوك الأعضاء التي لا يرونها لأنه يعرف العضو بشكل جيد من خلال العمل معه بشكل فردي.



التعامل مع الوداع: إن من الأهمية بالنسبة للقائد أن يتذكر أنّ إنهاء المجموعة – بالنسبة لكثير من الأعضاء – هو نهاية حدثٍ خاصٍ جداً في حياتهم. فالعلاقات التي تشكلت في المجموعة قد تكون علاقاتٍ حميمة لم يمر بها الأعضاء من قبل. إن لدى هؤلاء الأعضاء مشاعر قوية عن إنهاء المجموعة. ومن ثم ينبغي أن يُعطيَ القائد بعض الوقت للتعبير عن هذه المشاعر، وإعطاء بعض الوقت للأعضاء لعمل تعليقات ختامية لبعضهم البعض، أحياناً يتمنى الأعضاء تبادل أرقام التليفونات، والعناوين إذا لم يقوموا بذلك بالفعل.

التخطيط للرعاية المستمرة: أثناء مرحلة الإنهاء، فإن من مسؤولية القائد تقديم التوجيه، والمعلومات، والأسماء وأرقام التليفونات لمصادر الإحالة لأي عضو يحتاج إلى عمل مستمر في مشكلات شخصية. إن أفضل حل بالنسبة للبعض هو المشاركة في خبرة جمعية أخرى، وبالنسبة لآخرين، فإن الإرشاد الفردي، أو الزواجي، أو الأسري قد يكون مفيداً. قد يستفيد أعضاء بعينهم من الانضمام إلى مجموعة الدعم مثل الكحوليين.

التمارين التي يمكن استخدامها أثناء مرحلة الإنهاء
Exercises To Use During The Closing Stage

الجولات: الجولات يمكن أن تكون مفيدة خصوصاً أثناء مرحلةِ الإنهاء، من الممكن استخدام الجولة لتلخيص النقاط الرئيسية، والحصول على ردود الأفعالَ الكلية للمجموعة أو خبرة خاصة، أو فحص الدرجة التي يشعر عندها الأعضاء بأنهم قد حققوا الأهداف الشخصية. قد يقدم القائد جولات الإنهاء مع أحد الأسئلة الآتية:

- على مقياس من 1-10 حيث (10) تشير إلى "راضٍ جداً"، ما مدى رضاك عن التقدم الذي أحرِز خلال هذه المجموعة؟
- لو أردتَ التعبير عما لديك من مشاعرٍ عن خبرتك في هذه المجموعة في جملة أو جملتين، ماذا تقول؟ سوف نقوم بعمل حلقةٍ ونسمع من الجميع.
- نظراً لأن هذه هيَ الجلسة الأخيرة، ما هي الكلمةُ أو العبارةُ التي تعبّر بها عن شعورك بخصوص إنهاء المجموعة؟

الأمنيات: إن تمرين الأمنيات يقدم نوعاً خاصاً من التغذية الراجعة للأعضاء أثناء مرحلة الإنهاء. لقد قدمنا مثالاً قبل ذلك على فترة الإنهاء، ولكن هذا نشاط ممتاز أيضاً لمرحلة الإنهاء.

■ **مثال** Example

هذه هي الجلسة الأخيرة لمجموعة الدعم، تحتوي على أعضاء انفصلوا بالطلاق مؤخراً:

القائد: دعونا نأخذ بضع دقائق، ونرى ما إذا كانت هناك أي أمنيات يحملها كل منكم للآخر. قد تكون لدى أيٍ منكم أمنية للآخر، وقد لا يكون لديه هذه الأمنية. والأمر سيان. أنا لدي أمنية لدارلين. أمنيتي لك أن تتخلصي من غضبك تجاه زوجك، وتعودا إلى حياتكما الطبيعية.

دارلين: شكراً.

بيل: أمنيتي لك يا جين أن تدركي أن أولادك قد كبروا، ويستطيعون العمل في البيت، وبالتالي تتوقفين عن كونك أنت الخادمة لهم.

جوسيقا: لدي أمنية لك أيضاً يا جين. أمنيتي لك أن تأخذي فرصتك فلن تستطيعي بناء علاقة جديدة إلا إذا حاولتِ ذلك.



خيال لم الشمل: هناك تمرين ممتاز يمكن استخدامه في إنهاء مجموعات النمو الشخصي، والدعم، والإرشاد النفسي، والعلاج النفسي وهو خيال لم الشمل. والهدف من هذا التدريب هو جعل الأعضاء يسقطون حياتهم على المستقبل.

فكثير من الأعضاء يشعرون بالترويع إذا وجدوا في خيالاتهم أن لديهم القدرة على إحداث تغيرات هامة. ويتم تشجيعهم من خلال عملية التخيل هذه، ويكتسبون الثقة في أن حياتهم يمكن أن تتغير للأفضل. وبالعكس، يندهش الأعضاء أيضاً من إيجاد أنهم غير قادرين على تخيل بعض التغيرات التي قاموا بالعمل من أجلها في المجموعة. فهم يدركون أن هناك حاجة إلى التزام كبير بالتغيير، وأن عليهم الاضطلاع بالمسؤولية عن حياتهم إذا ما حدث التغيير.

القائد: أريد منكم الشعور بالاسترخاء. أغمضوا أعينكم، لو أن هذا مريح لكم. أريد منكم تخيل أنكم بعد خمس سنوات من الآن في المستقبل، وذهبتم إلى صندوق البريد وتلقيتم خطاباً مني يدعوكم للعودة مرة أخرى للم الشمل في المجموعة. وفي هذا الخطاب، أوضح أنني تلقيت منحة تغطي كافة التكاليف. الآن، قررتم الحضور، أريد منكم التفكير

فيما تقولونه للأعضاء الآخرين عن حياتكم وعن أي تغيرات. فكروا في المكان الذي تعيشون فيه، ومع من تعيشون، وماذا تفعلون، وأي أحداث هامة وقعت لكم (يصمت القائد ليعطي الأعضاء خبرة الخيال). ما الذي يريد معظمكم أن يقوله للأعضاء الآخرين عن حياتكم الآن؟ في دقيقة، سوف أطلب منكم الوقوف، وتمثلون كما لو أنكم ترون هؤلاء الأفراد لأول مرة بعد خمس سنوات، إلا إذا بقيتم على تواصل مع بعضكم البعض. حاولوا تمثيل دور عدم رؤيتكم لبعض منذ 5 سنوات (صمت). حسناً، ليفتح كل منكم عينيه، ويقف، ويبدأ في الحديث والمشاركة.

هذا التمرين يمكن أن يستثير التفكير لدى الأعضاء الذين يعرفون بعضهم بعضاً بشكل جيد، وكما هو الحال مع كل التمارين، فإن هذا التمرين ينبغي أن يصمم وفقاً لنوع المجموعة، والهدف منها، واحتياجات الأعضاء الذي يرون أن المجموعة على وشك الانتهاء. قد يكون من الأفضل استخدام هذا التمرين أثناء فترة البداية من مرحلة الإنهاء، لأنه يجعل الأعضاء يفكرون في إنهاء المجموعة والقضايا والتغيرات التي تحدثوا عنها في المجموعة (كما يمكن استخدامه أثناء المرحلة الوسطى من المجموعة إذا كان القائد يريد أن يجعل الأعضاء يركزون على التغيرات الممكنة والمستقبل).

كتابة الأعضاء عن خبرتهم: قد يعطي القائد الفرصة للأعضاء لكتابة بعض مظاهر المجموعة، إما في الصحف (في حالة استخدام الصحف)، أو على ورق يقدم لهم، قد يكتب الأعضاء في العديد من الموضوعات: 4-5 أشياء تعلموها، الخبرة التي كانت مفيدة لهم أثناء المجموعة، الأهداف الشخصية في بداية المجموعة، ومدى تحقق كل هدف منها، وكيف سيتم تطبيق القرارات التي أتخذت في المجموعة وخارج المجموعة. بعد ذلك، قد يجعل القائد الأعضاء يتشاركون بأفكارهم المكتوبة في أزواج، مجموعات صغيرة، أو مع المجموعة كلها. فإذا كان الموضوع الذي كتب عنه الأعضاء طويلاً أو معقداً، فإن القائد قد يطلب من كل عضو أن يضع خطاً تحت قطعتين أو ثلاث قطع رئيسية ليتشارك فيها مع المجموعة اختصاراً للوقت، والإبقاء على التركيز عند استخدام الصحف، قد يراجع الأعضاء ما كتبوه في الجلسات السابقة كلها، ويكتبون فقرة موجزة، تحوي كل النقاط الرئيسية التي حدثت لهم في المجموعة.

استخدام اللوح القلاب والخرائط التي يمكن قلبها، والنشرات: هناك أداة ممتازة للمراجعة، والتلخيص، ودمج المعلومات، وهي الخريطة التي يمكن قلبها، أو اللوحة البيضاء. يمكن استخدام الخريطة التي يمكن قلبها لعمل قائمة بالنقاط أثناء المراجعة، ويمكن الرجوع إليها عند مناقشة هذه النقاط. كما أنها تعمل كنقطة بؤرية ممتازة للأعضاء، حيث ينظرون باستمرار إلى هذه الخريطة، وبالتالي يبقون على تركيزهم في المراجعة. إن الكتابة على هذه اللوحة تعطي الأعضاء أيضاً الفرصة لوضع مدخلات في عملية المراجعة والتلخيص.

في حين تختلف المنشورات عن أسلوب الخريطة التي يمكن قلبها، حيث يختلفان بشكل رئيسي في أن القائد يكون قد لخص بالفعل النقاط الرئيسية. إن ميزة النشرة تتمثل في أنها توفر الوقت وتجعل الأعضاء يركزون على المناقشة على الفور. قد يكون المنشور مفيداً خصوصاً في مجموعات المناقشة، والتعليم، والمهام، لأن القائد يمكن أن يلخص بسهولة النقاط الرئيسية المتعددة.

اعتبارات أخرى لمرحلة الإنهاء Additional Consideratione For The Closing Stage

عندما يخطط القائد لمرحلة إنهاء المجموعة، فإن هناك عدداً من النقاط التي ينبغي عليه أن يفكر فيها. ليست كل أنواع المجموعات تحتاج إلى اعتبار كل هذه العوامل. إن مسؤولية القائد تتمثل في تحديد مدى صلة هذه الاعتبارات بالموضوع:

1- التعامل مع مشاعر الانفصال.

2- التأكد من عدم الانتهاء مع وجود انفعالات قوية.

3- يساعد الأعضاء في تحويلهم.

4- إجراء مقابلات للخروج.

5- عمل جلسات متابعة.

6- تقييم المجموعة.

7- الإنهاء بإقامة حفلة.

التعامل مع مشاعر الانفصال: ينبغي أن يودع الأعضاء بعضهم بعضاً عندما تقترب المجموعة من الانتهاء، وهذا قد يمر بسلاسة بالنسبة لمعظم الأعضاء. ومع ذلك، بالنسبة للبعض، فإن إنهاء المجموعة يظهر تعلقاً بشأن الانفصال عن الآخرين. قد يقل التأثير الإيجابي للمجموعة إذا لم يحدد القائد ويتعامل مع هذه المشاعر من الممكن إيجاد مفاتيح لهذه المشاعر في عبارات صادرة عن الأعضاء مثل:

- لم أستطع النوم الليلة الماضية لأني علمت أن لقاء اليوم هو آخر لقاء.
- أشعر أن هذه المجموعة هي أسرتي الثانية، ولا أريد أن أتركها.
- لا أعتقد أني أستطيع العيش دون هذه المجموعة.

عندما يسمع القائد هذه التعليقات، فإن المهمة الأولى تتمثل في مساعدة الأعضاء على إدراك أن هذه المشاعر طبيعية، والسماح لهم بالتعبير عن مشاعر الحزن والخسارة. ثانياً، قد يريد القائد توضيح أن هذا النوع من المشاركة والقرب الذي يشعر به الأعضاء تجاه بعضهم

البعض يحتاج ألا يكون فريداً، على الرغم من أن المشاركة الإيجابية ربما كانت خبرة جديدة، أيضاً، إذا علم القائد أن بعض الأعضاء سيعيشون أوقاتاً صعبة نتيجة لإنهاء المجموعة، فمن الممكن أن يسمح بوقت إضافي أثناء مرحلة الإنهاء للعمل مع هؤلاء الأعضاء.

التأكد من عدم الانتهاء مع وجود انفعالات قوية: عند إنهاء المجموعة التي اقترب فيها الأعضاء من بعضهم البعض كثيراً، قد يحتاج القائد إلى الانتباه إلى النغمة الانفعالية، فالأعضاء قد يمرون بخبرة الإنهاء ويرون أنها حدث حزين، أو شديد، أو حدث خاص. ينبغي تجنب هذه المشاعر إذا كان ذلك ممكناً.

ينبغي أن ينظر الأعضاء إلى الإنهاء على أنها بداية جديدة، ويشعرون بالإيجابية تجاه الخبرة الجمعية، والإثارة تجاه المستقبل. المثال الأول التالي يصور قائداً وهو يتحدث عن مشاعر حزينة تتعلق بإنهاء المجموعة، أما المثال الثاني، فيصور قائداً يتحدث عن إمكانية الإنهاء بروح معنوية مرتفعة.

■ **أمثلة** Examples

القائد: عندما نتوقف اليوم، أعلم أنكم قد تشعرون بالحزن، حيث إن هذه هي آخر جلسة في المجموعة. أتمنى أن تدركوا أن بإمكانكم الاستمرار في الأشياء التي تعلمتموها في هذه المجموعة. سوف أحاول جاهداً أن ننهي المجموعة بمشاعر طيبة، وليس بالحزن، لأنني أرى أن المجموعة كانت خبرة جيدة لنا جميعاً، حيث ساعدت الأعضاء على المشاركة والاهتمام، وأتمنى أن تكونوا قد بدأتم في خلق نفس النوع من المشاركة مع الآخرين المهمين في حياتكم.



من الممكن أن يمنع القائد الظاهرة الخطأ من خلال تقديم الاتجاه الإيجابي الهادئ. ولكي يتم تجنب الإنهاء بجو من العناق، والصراخ بصوت مرتفع، فقد يحاول القائد إنهاء المجموعة التي كان أعضاؤها قريبين من بعضهم البعض، وكونوا صداقات بأن يقول الآتي:

القائد: (بصوت ناعم، ومحايد نوعاً ما). سوف نتوقف الآن، أعتقد أن الخبرة كلها كانت جيدة، وأن النهاية كانت جيدة جداً. أعتقد أنه كان أمامكم وقتٌ كافٍ لأن تقولوا ما تريدون، وأن تكون هناك بداية جديدة لأنفسكم. لو كنت مفيداً لكم، فضلاً تواصلوا معي بكل حرية. لقد وجدت بالتأكيد أن هذه الخبرة كانت جيدة جداً. أعتقد أنه قد حان الوقت للإنهاء.



مساعدة الأعضاء في تحولهم: هناك اعتبار ثالث أثناء مرحلة الإنهاء وهو أهمية مساعدة الأعضاء على التحوّل أو الانتقال مرة أخرى إلى "العالم الواقعي". لابد أن يتعلم الأعضاء توظيف معلوماتهم الجديدة، والمعرفة الجديدة عن أنفسهم مع الأفراد في حياتهم اليومية. وهذا مهم خصوصاً لأعضاء المجموعة الذين كانوا مسترشدين في البرامج العلاجية للنزلاء لفترة من الوقت. قد يحتاج بعض الأعضاء مثل أولئك الذين كانت لديهم مشكلات تتعلق بالإدمان - إلى دعم مستمر ومراقبة في المجتمع. فكثير من المجتمعات لديها العديد من مجموعات الدعم متوفرة كمنظمات مستقلة، أو من خلال مراكز الصحة العقلية، أو المستشفيات، أو برامج إعادة التأهيل. ينبغي أن يحصر القائد المناقشة عن قيمة هذه المجموعات أثناء مرحلة الإنهاء، في بعض أنواع المجموعات، قد يشكل الأعضاء شبكات دعم خاصة بهم لضمان التعزيز المستمر لبعضهم البعض، وقد يخططون للقاءات "معزِّزة" من آن لآخر للإبلاغ عن التقدم الذي تم إحرازه. إن الحاجة إلى هذا النوع من المتابعة ينبغي أن يقوم القائد بتقييمه بالاشتراك مع الأعضاء. قد تشترك المجموعة كلها في الشبكة، أو قد يختار الأعضاء شخصاً أو أكثر يعقدون معهم هذه الشبكة. بالنسبة للأعضاء الذين لديهم - بشكل طبيعي - مشكلة في تنمية، والحفاظ على الصداقات، فإن الشبكة قد تكون مفيدة جداً. قد تكون الشبكة أيضاً مقياساً مؤقتاً للأعضاء الذين هم جُدد على المجتمع أو الذين فقدوا ببساطة التواصل الاجتماعي بسبب الإدمان أو مشكلات أخرى في بعض المجموعات، قد يتم تقديم وقت أثناء مرحلة الإنهاء لتنمية خطة فردية لكل عضو من الأعضاء.

إجراء مقابلات الخروج: قبل ذلك في هذا الكتاب، تحدثنا عن قيمة عقد مقابلات مع الأعضاء الذين يُحتمل أن ينضموا إلى المجموعة قبل بدء المجموعة لتحقيق علاقة الترابط وتبادل التوقعات عن الخبرة الجمعية، هناك أيضاً قيمة في إجراء مقابلات الخروج مع الأعضاء عند دخول المجموعة إلى مرحلة الإنهاء. ليست هناك حاجة لمقابلات الخروج، فلا ينبغي أن تستمر أطول من 10-20 دقيقة. نحن نقترح أن تحدث هذه المقابلات قبل الجلسة الأخيرة للمجموعة أو بعد الجلسة الأخيرة في الحال. إن سبب اللقاء بعد الجلسة الأخيرة يكمن في أن القائد يمكن أن يقترح كيف يستخدم العضو مرحلة الإنهاء لمصلحته، مثل طلب تغذية راجعة إضافية من الأعضاء الآخرين. من الممكن أن تكون مقابلة الخروج هي الوقت الذي يعزز فيه القائد المكتسبات التي حققها العضو، بالإضافة إلى تركيز انتباه الفرد على الطرف الذي يمكن للعضو أن يطبق بها هذه المكتسبات على الحياة اليومية. هذه المقابلة تعطي القائد الفرصة لطلب التغذية الراجعة عن المجموعة والمظاهر المتعددة لقيادته. وبناء على نوع المجموعة، فإن بعض الأعضاء قد يشعرون بأنهم أكثر ارتياحاً، حيث يقدمون للقائد التغذية الراجعة وجهاً لوجه.

عمل جلسات متابعة: قد يفكر القائد في عمل جلسة متابعة للمجموعة بعد الجلسة الأخيرة بعدة أسابيع أو شهور. فالقرار بأن تكون هناك مقابلات متابعة يعتمد على نوع المجموعة واحتياجات الأعضاء. على سبيل المثال، قد يرغب أعضاء مجموعة المهام الذين يعملون معاً في نفس المؤسسة – أن تكون هناك جلسة متابعة لتقييم كيف تسير الأمور، كما أنه مع بعض مجموعات الدعم أو الإرشاد النفسي، تعطي جلسات المتابعة للأعضاء الفرصة للمشاركة بخصوص الأداء وتقليل قلق الانفصال، قد يقوم القائد بعمل برنامج رسمي للمتابعة، يعمل به الأعضاء، ويشجعهم على العودة للقاء. ومن آن لآخر، يقرر الأعضاء أنهم يحتاجون إلى اللقاء مرة أخرى خلال 6 أشهر. هذا القرار ينشأ مما لدى الأعضاء من مشاعر طيبة تجاه بعضهم البعض أثناء مرحلة الإنهاء.

تشير الخبرة إلى أن إعادة تجميع الأعضاء مرة أخرى ليست ناجحة عادة، لأن المشاعر تقل كلما مر الوقت، وينخرط الأعضاء في حياتهم الخاصة. فإذا ما تم التخطيط لإعادة تجميع الأعضاء، فلا ينبغي أن يشعر القائد بخيبة الأمل من المردود القليل، وينبغي أن يكون الأعضاء مستعدين لقبول أن الخبرة قد تكون مختلفة تماماً عما كانت عندما كانوا يلتقون بشكل منتظم.

إن أحد إجراءات المتابعة الفريدة التي نستخدمها تتمثل في أننا نجعل الأعضاء يكتبون لأنفسهم خطابات يقيّمون فيها أهدافهم، ويعطون لأنفسهم التغذية الراجعة، ويضعون قائمة بخطط للمستقبل. هذه الخطابات تُعطى للقائد في مظروف مغلق عليه طابع، والعنوان الشخصي، وترسل بالبريد بعد نهاية المجموعة بأسابيع أو شهور، وذكر الأعضاء أن هذا الأسلوب قوي. كما قالوا أن كتابة الخطاب تستثير التفكير، ومعرفة أن الخطاب سوف يأتي في البريد في يوم ما؛ تجعلهم يستمرون في العمل حتى بعد نهاية المجموعة. كما قال آخرون أن الخطاب يصل غالباً في وقت كافٍ لأنهم يحتاجون إلى "جرعة داعمة". إن تدريب الخطاب يُصمم ليُستخدم في مجموعة النمو الشخصي، أو الإرشاد النفسي، أو العلاج النفسي، ولكن يمكن استخدامه أيضاً مع مجموعة المهام كطريقة لفحص الأعضاء للدرجة التي يتتبعون عندها قراراتهم.

تقييم المجموعة: عندما تنتهي أي مجموعة، فإن على القائد أن يقرر كيف سيقيِّم هذه الخبرة. من الممكن تقييم المجموعات بشكل رسمي باستبيانات، أو بشكل غير رسمي، حيث يسأل القائد أسئلة معينة أثناء مرحلة الإنهاء، بغض النظر عن الكيفية التي يتم بها التقييم، فإن على القائد أن يسعى للإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما مدى قيمة هذه الخبرة؟ (يمكن أن يستخدم القائد مقياس من 1-10).
- ما الذي أحبه الأعضاء في المجموعة؟

- ما الذي لم يحبه الأعضاء في المجموعة؟
- ما الذي أحبه الأعضاء في الطريقة التي قاد بها القائد المجموعة؟
- ما الذي لم يحبه الأعضاء في الطريقة التي قاد بها القائد المجموعة؟
- كيف يمكن أن تكون المجموعة أفضل مما كانت عليه؟

هذه مجرد أسئلة أساسية ينبغي طرحها. بالتأكيد يمكن إعداد استبيان مفصّل يسأل عن موضوعات معينة، وعن تمارين، وأحداث معينة حدثت أثناء المجموعة. نحن نشجع القادة، خصوصاً المبتدئين منهم – على تقييم أي مجموعة يقودونها. قد تكون الاستجابات والتعليقات من الأعضاء مفيدة في قيادة المجموعات في المستقبل.

الإنهاء بإقامة حفلة: غالباً ما يريد الأعضاء إنهاء المجموعة بإقامة حفلة، حيث قد يقترحون اللقاء في بيت أحد الأعضاء أو اللقاء لتناول البيتزا. ينبغي أن يولي القائد هذا الطلب مزيداً من الاهتمام عندما تلتقي المجموعة في مكان آخر، فإن الجلسة الجمعية لا تحدث حقيقة، ولذا، فلا يحدث إنهاء حقيقي. إذا قرر القائد والمجموعة اللقاء في مكان مثل هذا، قد يخبر القائد الأعضاء سلفاً بأن الساعة الأولى سوف يتم تكريسها لإنهاء المجموعة.

الفرق هو أن تخطط المجموعة لإقامة حفلة بعد إنهاء المجموعة بشكل رسمي. أحياناً يكون هذا النوع من الحفل مجدياً، وأحياناً أخرى لا يكون كذلك. نحن نقترح أن يعد القائد الأعضاء – على الأقل – لإمكانية أن هذا الحفل قد لا يكون مجدياً.

التعليقات الختامية Concluding Comments

إن فترة الإنهاء للجلسة مهمة، وغالباً لا يتم التعامل معها وإدارتها بشكل جيد لأن القائد لم يُدر وقت الجلسة بشكل جيد. إن فترة الإنهاء تعمل من أجل هدف مراجعة الجلسة والتأكد من أن الأعضاء يشعرون بأنهم قد "أنهوا" الأعمال. وعندما لا ينجح القائد في التخطيط لفترة الإنهاء، فإن هذا الإنهاء إما أن يكون متسرعاً، أو يتم تخطيه، وهذا من شأنه أن يجعل الأعضاء يتركون المجموعة دون إنهاء. إن من الأهمية أن تكون هناك فترة إنهاء لكل جلسة.

إن مرحلة الإنهاء للمجموعة هي آخر مرحلة – وهي الوقت الذي تهدأ فيه الأعمال داخل المجموعة ويستعدون لوقف اللقاء. عادة ما تكون مرحلة الإنهاء جزءاً من الجلسة الأخيرة، أو كل الجلسة الأخيرة، أو ربما آخر جلستين، والهدف منها هو وضع نهاية لهذه الخبرة.

إن كلاً من فترة الإنهاء ومرحلة الإنهاء مظهران مهمان للمجموعة لأنهما يسمحان للأعضاء بمراجعة ما حدث والالتزام بما سيفعلونه في المستقبل. أيضاً، فإن الإنهاء وقت مهم للتأمل في

المجموعة، وتقديم وتلقي التغذية الراجعة. أثناء مرحلة الإنهاء، من المهم بالنسبة للأعضاء تقييم تقدمهم، وتقييم الخبرة، ومناقشة إمكانية المساعدة من خلال المتابعة.

هناك العديد من المهارات والأساليب، والتمارين المفيدة أثناء الإنهاء. فالجولات مهمة ومفيدة لأنها تجعل الجميع يتعلمون، ومن المهم سماع ردود الأفعال من الأعضاء الهادئين. كما أثبتت الكتابة كجزء من الإنهاء أنها ذات قيمة للعديد من الأنواع من المجموعات. كما أن المقاطعة مهمة لأن الأعضاء يميلون إلى رواية قصص، أو عرض موضوعات جديدة.

أنشطة Activities

1- فكر في خبرات أو جلسات جمعية مررت بها، ولم يكن هناك وقت للإنهاء. ما شعورك تجاه مرورك بخبرة الإنهاء؟ ما الذي كان سيجعل الإنهاء أفضل بالنسبة لك؟

2- ضع قائمة بالمهارات والأساليب التي تخطط لاستخدامها في فترة الإنهاء ومرحلة إنهاء المجموعات التي سوف تقودها في المستقبل؟



مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills

شاهد مرة أخرى الأجزاء (15.1, 15.2, 15.3)، والتي تبين الإنهاء في المجموعة، وفكر في الاتجاهات المختلفة التي تأخذها المجموعة إذا لم تكن لدى القائد مهارات الإنهاء أيضاً فكر في بعض الطرق الأخرى التي يمكن بها إنهاء هذه المجموعات.

الفصل السادس عشر.................. 16

التعامل مع المواقف الإشكالية



عند قيادة المجموعات لا بد أن يكون القائد مستعداً للتعامل مع أي عدد من المواقف. وفي هذا الفصل، سوف نتعرف على العديد من المشكلات الشائعة التي تظهر، ونقدم أمثلة لتوضيح بعض المهارات والأساليب للتعامل مع هذه المواقف. لقد حددنا 13 مشكلة شائعة على النحو التالي:

1- المتحدث المزمن.

2- المهيمن.

3- اللاهي.

4- العضو المنقذ.

5- العضو السلبي.

6- العضو المقاوم.

7- العضو الذي يحاول أن "ينتقم من القائد"

8- التعامل مع الصمت.

9- التعامل مع المشاعر الجنسية.

10- التعامل مع الصراخ.

11- التعامل مع العداء المتبادل بين الأعضاء.

12- سؤال العضو ترك المجموعة.

13- التعامل مع الأعضاء المتحاملين، ضيقي الأفق، أو غير الحساسين.

من الأهمية تذكر أن سلوك كل هذه الأنواع من أعضاء المجموعات له هدف. بمعنى، إن السلوكيات الإشكالية لأعضاء المجموعات تتوافق مع مفهوم أدلر بأن لكل سلوك هدف (Sonstegard & Bitter, 2004). بشكل نموذجي، فإن السلوك يهدف إلى جذب الانتباه، السعي في طلب القوة، السعي في طلب الانتقام، أو إظهار عدم الكفاية. إذا ما استطاع القائد العمل على فهم هدف سلوك العضو، فمن الممكن أن يقرر بكل بساطة الطريق المناسب للتعامل مع الموقف الصعب.

المتحدث المزمن The Chronic Talker

ليس من الصعب تحديد المتحدث المزمن، حيث يتصف في الغالب بأنه يهيم على وجهه دائماً، ويتصف أيضاً بالتكرار. إن الأعضاء الآخرين الذين لديهم مشكلات يريدون الحديث

عنها – يمنعهم من ذلك وجود المتحدث المزمن. هؤلاء الأعضاء إما يفضلون المؤالفة بينهم وبين المتحدث المزمن أو يفقدون الاهتمام بالأحداث، أو يشعرون بالإحباط والغضب تجاه العضو الثرثار، والقائد أيضاً، وبناء على سبب ثرثرته، فإن هذا المتحدث المزمن يقع ضمن ثلاثة أنواع مختلفة: العُضو العصبي، الهائم على وجهه، الساعي للفت الانتباه.

1- *العضو العصبي*: يتحدث هذا العضو ليخفي مشاعر العصبية، أو كوسيلةٍ لضبط الذات، هذا الشخص من السهل التعرف عليه، حيث إنه أول شخص يجيب عن الأسئلة التي يطرحها القائد، وأول من يتطوع لعمل أي مهمة. نظراً لأن العضو العصبي يتحدث للتخفيف من القلق، فإنه سوف يتحدث دائماً، ما دام القائد يسمح له بذلك.

2- *الهائم على وجهه*، يهيمن على المناقشات لأنه ببساطة شخص ثرثار، وليس على وعي بتأثير هذه الهيمنة على الآخرين. من السهل التعرف على هذا الشخص كأنه يروي قصصاً طويلة، وأحياناً يكرر نفسه. غالباً ما تكون هذه القصص تافهة، وليس لها معنى للآخرين.

3- *الاستعراضي الساعي للفت الانتباه*، هو شخص ثرثار لأنه لا يشعر بالأمان أو الاستقرار ويريد أن يؤثر في قائد المجموعة، أو في الآخرين، أو فيهم جميعاً. هذا الساعي للفت الانتباه يبدو أنه يحاول إظهار ما يعرفه للآخرين. وعندما يفعل ذلك، فإنه يجيب عن كل الأسئلة، ويطرح أسئلة لا صلة لها بالموضوع في محاولة لجذب انتباه القائد إليه، وقد يقدم نصيحة غير مغرية للأعضاء الآخرين في المجموعة، غالباً ما يستاء الأعضاء من هذا، ويبغضون هذا النوع من الأعضاء، المشكلة مع الساعي للفت الانتباه هي أنه يبعد المجموعة بسرعة عن الهدف المنشود.

مواجهة المتحدث المزمن Handling The Talkative Member

لتحدي ما إذا كان العضو يمكن أن ينظر إليه على أنه متحدث مزمن، ينبغي أن يضع القائد في اعتباره الأسئلة الآتية:

- ما طول المدة التي كان يتحدث فيها هذا العضو؟
- كم عدد التعليقات التي صدرت عن هذا العضو مقارنة بالأعضاء الآخرين في المجموعات؟
- هل تتوافق تعليقات العضو مع الهدف المنشود من المجموعة؟
- هل يمنع هذا العضو الآخرين من الحديث؟
- هل شعر الآخرون بالملل أو الغضب من تعليقات هذا العضو؟
- هل يبدو أن هذا العضو يتحدث بسبب العصبية أو الرغبة في التأثير في الآخرين؟

هناك طرق عديدة للتعامل مع العضو الثرثار. على سبيل المثال، عند إدراك أو التعرف على هذا العضو، ينبغي على القائد عمل ثنائيات، على أن يزاوج نفسه مع هذا العضو الثرثار. وفي الثنائية، قد يحاول القائد التحدث إلى العضو عن "ثرثرته" إن ميزة هذه الاستراتيجية هي أن العضو الثرثار يتلقى رسالة عن ثرثرته من شخص واحد فقط، وبالتالي لا يحدث ذلك ارتباكاً كبيراً لديه.

هناك استراتيجيات لشريكين والتي تشمل كل المجموعة، إحداهما هي مخاطبة المجموعة على أمل أن يسمع العضو الثرثار الرسالة. أما الأخرى فتنطوي على السعي في طلب التغذية الراجعة من الأعضاء.

■ **أمثلة** Examples

في بداية المجموعة، يريد القائد أن يكبح حديث ذلك الهائم على وجهه ولكن في الوقت نفسه لا يبدو أنه ناقد له.

لذا، يقرر القائد تقديم رسالة للمجموعة كلها من خلال النظر إلى الجميع أثناء الكلام.

القائد: من المهم أن نضع في الاعتبار أن الهدف من المجموعة هو أن يشارك الجميع بالأفكار والمشاعر. أما إذا تحدث عضو لفترة أطول من اللازم، فإن تركيز المجموعة يتغير من المشاركة إلى الإنصات إلى عضو واحد. فضلاً، انتبهوا إلى مقدار ما تتحدثون، وما إذا كان أحدكم يهيمن على المناقشة أم لا.



في هذا المثال، يقدم القائد تدريب التغذية الراجعة لأنه يعتقد بأن الأعضاء يريدون مواجهة العضو الثرثار.

القائد: كما ذكرت في بداية هذه المجموعة، فإن أحد أهم المظاهر المعينة لمثل هذه المجموعة هو تلقي التغذية الراجعة عن أنفسكم من أعضاء المجموعة الآخرين. هذه التغذية الراجعة كأنها مرآة، حيث تجعلكم تعرفون كيف ينظر إليكم الآخرون في المجموعة وما هي ردود أفعالهم تجاهكم. هل في المجموعة الآن من يريد أن يقدم تغذية راجعة لعضو آخر؟ يستخدم القائد هذا النوع من الافتتاحية لتدريب التغذية الراجعة إذا كان على ثقة بأن الأعضاء يريدون التشارك بالمشاعر عن الثرثرة المفرطة لأحد الأعضاء. أما إذا شعر القائد بأن الأعضاء لن يتكلموا إلا إذا تكلم هو، فينبغي عمل تدريب التغذية الراجعة التي يقدم القائد فيها التغذية الراجعة للعضو الهائم على وجهه. أحياناً يقدم الأعضاء التغذية الراجعة دون تشجيعه على ذلك. وعندما يحدث ذلك، فإن القائد يحتاج فقط إلى التأكد من أن العضو الذي يتلقى التغذية الراجعة لا يجعل أحداً يهاجمه.



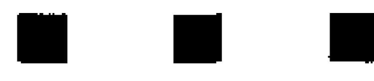
إذا كان القائد على وشك أن يسأل المجموعة سؤالاً، وكان متأكداً من أن العضو الثرثار سوف يبادر هو بالإجابة، ويهيمن على المناقشة، فمن الممكن أن يقول شيئاً ما مثل "سوف أطرح سؤالاً، وأود أن أسمع الإجابة ممن لم يتحدثو من قبل". ينبغي أن يقول القائد هذا، مع مراعاة عدم التواصل العيني مع العضو الثرثار. هذه الأساليب قد تمنع العضو الثرثار، وتغري الآخرين بالكلام والتعليقات - خصوصاً أولئك الذين ظلوا صامتين في المجموعة. في بعض الأحيان، يدين القائد- على غير دراية - ثرثرة عضو معين من خلال الإبقاء على التواصل العيني معه، وهز رأسه أثناء حديث هذا العضو. إن الإبقاء على التواصل العيني يعزز عادة ثرثرة العضو.

هناك طريقة مباشرة لمنع العضو الثرثار وهي الحديث إلى هذا العضو بعد الجلسة مباشرة، أو قبل الجلسة التالية عن ثرثرته، وحديثه المفرط.

■ **مثال** Example

القائد: (يتحدث إلى الأعضاء وبعد نهاية الجلسة). واندا، أخبرني ما إذا كنت على خطأ، ولكن يبدو أنك كنت عصبياً أثناء الجلسة الليلة. فقد كنت تكرر نفسك كثيراً أثناء الكلام، وكنت تتكلم بسرعة كبيرة.

واندا: نعم، أنت على حق. كنت أتمنى ألا يلاحظ أحد هذا. أنا أشعر بأنني متوتر عندما أدخل إلى مجموعة جديدة. هذا شيء أريد أن أجد له حلاً.



هناك استراتيجية أخرى يمكن استخدامها إذا ما أراد القائد من الأعضاء التحول إلى أي نوع من ردود الأفعال المكتوبة تجاه المجموعة، وهي تقديم التغذية الراجعة للأعضاء كتابة. (في مجموعات العلاج النفسي، ومجموعات النمو الشخصي، غالباً ما يكتب الأعضاء رد فصل موجز في نهاية كل جلسة). على سبيل المثال، قد يكتب القائد التغذية الراجعة التالية أسفل رد فعل العضو:

"توم، أشعر بأنك غير مرتاح لأنك تحدثت كثيراً، وبسرعة كبيرة أتمنى أن تكون أكثر ارتياحاً، وتتحدث قليلاً نوعاً ما. دعني أعرف ما إذا كنت أستطيع عمل شيء لمساعدتك في أن تشعر بالارتياح".

يتلقى الأعضاء عادة هذه الرسالة بشكل جيد ويصبحون على دراية بسلوكهم الثرثار. بالإضافة إلى ذلك، فإن ملحوظة مثل هذه تساعد الأعضاء في الغالب على الشعور بالارتياح عند الحديث إلى القائد خارج المجموعة. فهذه طريقة آمنة لتقديم التغذية الراجعة، ومع ذلك، ليس هناك ضمان في أن العضو الذي يتلقى التغذية الراجعة سوف يستجيب بشكل مرغوب

فيه تجاهها، وإذا قرأها العضو في مكان آخر خارج المجموعة، فليس هناك أحد سوف يساعده في تجهيز التغذية الراجعة.



مهارات الإرشاد الجمعي: التعامل مع العضو الثرثار

Group Counseling Skills: Dealing With A Talkative Member

راجع الجزء 8.2، وشاهد كيف أن على القائد التعامل مرتين مع العضو كثير الكلام.

المهيمن The Dominator

المهيمن هو العضو الذي يحاول أن يفرض سيطرته على المجموعة، هذا العضو يختلف على المتحدث المزمن لأن هذا العضو يريد أن يدير الأشياء ويسيطر عليها. هذا النوع من الأعضاء شائع في المواقع العلاجية للنزلاء، وفي مجموعات المدرسة. ففي مجموعات التعليم، أو المناقشة، أو المهام، هذا النوع من الأعضاء له وجوده. ينبغي على القائد أن يجرّب بعض الأساليب المختلفة المقترحة للتعامل مع المتحدث المهيمن، ومع ذلك، يحتاج القائد في الغالب إلى مقابلة هذا النوع من الأعضاء بشكل خاص لمناقشة سلوكه في المجموعة. أحياناً، يمكن استخدام هذا النوع من الأعضاء كمساعد، أو قد يأخذ دوراً يجعله يظهر على أنه فريد. وفي أحيان أخرى، قد يُطلب منه - بسبب سلوكه - ترك المجموعة لأنه لا يرغب في أن يترك المجموعة تحت ادارة القائد.

المشتت / اللاهي The Distractor

هو العضو الذي إما يسعى لجذب الانتباه أو إلى تجنب النظر إليه. ولتحقيق هذا، فهو يحاول إبعاد المجموعة عن المهمة، وذلك بعرض موضوعات لا صلة لها بالموضوع الأصلي للمجموعة، أو يطرح أسئلة لا صلة لها بالموضوع أيضاً. بعض هؤلاء الأعضاء يتسببون في الضوضاء أو يتحركون داخل المجموعة بغرض إلهاء الآخرين. هذا الشخص يوجد في الغالب في مجموعات المدرسة والنزلاء، وفي المجموعات التي يكون فيها متطوعون. أحياناً يكون من الصعب التعامل مع هذا العضو لأنه لا يحاول عن قصد إلهاء المجموعة. إن الحديث إلى هذا العضو، وتجاهل تعليقاته أو سلوكياته يساعد في الغالب على التقليل من تأثيرات اللاهي.

العضو المنقذ The Rescuing Member

الإنقاذه محاولة من العضو للتخفيف من المشاعر السالبة التي يمر بها عضو آخر في المجموعة. عندما يصبح العضو حزيناً، يحاول الأعضاء الآخرون في الغالب تسليته بعبارات مثل "الآن، لا تقلق، كل شيء سوف يكون على ما يرام" أو "ستكون الأمور في مسارها الطبيعي

ولكن هذا يحتاج إلى بعض الوقت". قد لا تكون هذه العبارات مفيدة، وفيما يبدو أن هذه التعليقات مظهرية. إن الإنقاذ يمكن أن يمنع العضو الذي يتألم من حل المشكلة.

■ **أمثلة** Examples

تبكي جودي وهي تخبر المجموعة عن طلاقها الذي سوف يحدث قريباً. أثناء صراخها تحاول أحد الأعضاء – كارين – إنقاذها.

كارين: لا تقلقي يا جودي، سوف يكون كل شيء على ما يرام. أنا مررت بخبرة الطلاق، وكان عليّ أن أستفيد منها. أعتقد......

القائد: (يقاطع كارين في منتصف الجملة) جودي، أنت في معاناة شديدة الآن، وإذا أردت، يمكن أن نستمع إليك ونحاول مساعدتك. فمن خلال التشارك، أعتقد أنه يمكن أن تخرجي بعض أفكارك، وسوف تحصلين على دعمنا (تهز جودي رأسها بالموافقة على هذا).

القائد: (بعد أن ناقشت جودي طلاقها، مستخدماً صوتاً عطوفاً). أود أن أقول شيئاً ما للجميع هنا. عندما يناضل أحد الأعضاء مع قضية ما مثل الطلاق، فإنها لا تحتاج عادة إلى تعاطفنا أو نصيحتنا، بقدر حاجتها إلى أن ننصت إليها وندعمها، غالباً ما يعتقد الأعضاء بأنهم داعمون، في حين أنهم في الحقيقة يحاولون إنقاذ ذلك العضو. إن تعليم الأعضاء كيف تختلف المساعدة والمشاركة عن الإنقاذ مهم أثناء تقدم المجموعة. ففي المراحل الأولى من المجموعة، قد يحتاج القائد أن يتدخل كثيراً لأن أعضاء المجموعة ليسوا على وعي بسلوكيات الإنقاذ التي يستخدمونها. ففي المثال السابق، يقرر القائد نقل الرسالة عن التعاطف بأنه غير مفيد للمجموعة كلها، بحيث يرى الأعضاء نمذجته للطريقة الصحيحة للعلاج في المجموعة.



هذه المجموعة عبارة عن مجموعة لإدارة الضغوط، وتتألف من خمسة معلمين/ معلمات. أحد الأعضاء – فيفيان – غير سعيدة مع زوجها. تسمع أحد الأعضاء هذا، وتقدم لها التعاطف.

فيفيان: من الأمور الضاغطة أن تكون الواحدة منا معلمة لأطفال صغار لأول مرة وتعمل كالحاوي للأطفال في المدرسة والبيت. زوجي يعتمد عليّ تماماً فيما يخص البيت والأولاد، ولكن من الصعب عليّ أن أنجز كل هذا. أنا أحاول ولكن أحياناً لا أستطيع غسيل الملابس أو تنظيف البيت، وبالتالي لا يجد قميصاً يلبسه. أنا أشعر بأني زوجة

سيئة. أشعر بأني محظوظة لأني قابلت هذا الشخص الذي لا يشرب، ولا يصيح دائماً في البيت. أشعر أني فاشلة – أنا لا أحقق له السعادة، ولست أما جيدة أو معلمة جيدة (تبدأ في البكاء).

روز: فيفيان، سوف تصير الأمور إلى الأفضل. ها هو نصف العام الدراسي على وشك الانقضاء، وسوف نعلم الكثير عن مهنة التدريس العام القادم. أعتقد أنك تؤدين عملك بشكل جيد. لقد كنت أحب التدريس معك عندما كانت فصولنا مشتركة. ألا تعتقدون جميعاً أن فيفيان معلمة جيدة؟

القائد: (بصوت منخفض، وعطوف). انتظروا لحظة. لا أعتقد أن هذا عما إذا كانت فيفيان معلمة جيدة أم لا، ولكن عن الحديث الذاتي الذي يدور برأسها. فيفيان، هل تحبين أن يكون هناك مزيد من الفهم عن سبب ضغوطك؟



العضو السلبي The Negative Member

العضو السلبي هو الذي يشكو دائماً من المجموعة أو يختلف مع الأعضاء الآخرين في المجموعة، فالأعضاء السلبيون إشكاليون بسبب كون اتجاههم، وسلوكهم يتعارض مع هدف القائد، والمتمثل في إشاعة جو إيجابي داخل المجموعة، فإذا كان عضوٌ أو اثنان سلبيان، ويشكوان، فإن الأعضاء الآخرين سوف ينضمون إليهما، ويصبحون سلبيين أيضاً. قد تصبح الجلسات الجمعية جلسات مظالم، ولن يتحقق ما يصبوا إليه الأعضاء منها.

هناك ثلاث استراتيجيات ممكنة للتعامل مع العضو السلبي:

1- تحدث إلى الشخص خارج المجموعة وحاول التعرف على سبب سلبيته، من الممكن أن يطلب القائد مشاركة العضو في أن تكون المجموعة منتجة، في بعض الأحيان قد يحتاج هؤلاء الأعضاء إلى اهتمام القائد وإنتاجه، أو إلى دور يلعبونه داخل المجموعة، ومن خلال التحدث إلى هذا العضو، فإن القائد يمكنه تقديم دور إيجابي للعضو السلبي.

2- تعرف على الحلفاء (أعضاء المجموعة الإيجابيون) في المجموعة ووجه أسئلة وتعليقات لهم. إن جعل هؤلاء الأعضاء يتحدثون أكثر من الأعضاء السلبيين يمكن أن يشيع جواً إيجابياً داخل المجموعة.

3- عند طرح سؤال على المجموعة، تجنب التواصل العيني مع الشخص السلبي حتى لا تغريه بالكلام.

ينبغي على القادة عادة تجنب مواجهة العضو السلبي أمام الأعضاء الآخرين في المجموعة، حيث إن هذه المجموعة قد تتحول إلى جدل بين القائد والعضو السلبي، وهذا لن يكون مفيداً للأعضاء الآخرين في المجموعة. لو وجد القائد نفسه في أي نوع من الموقف الخلافي الجدلي، فمن الممكن أن يحوّل التركيز إلى شخص آخر أو موضوع آخر، ثم يتحدث إلى العضو السلبي في نهاية المجموعة.

إن من الأهمية تذكر أنه قد يكون في المجموعة في بعض الأحيان عضو أو اثنان سلبيان. وهذا ينطبق على بداية المجموعة، وخصوصاً إذا كانت المجموعة إجبارية. وفي كثير من الأحيان تقل السلبية عندما تصبح المجموعة مشوّقة. ومع ذلك، قد تكون هناك أوقات يظل فيها العضو سلبياً بغض النظر عما يفعله القائد. وفي الحالات المتطرفة، قد يكون من الضروري سؤال العضو أن يترك المجموعة أو يجلس هادئاً. غالباً ما يكرّس القائد كثيراً من الوقت في محاولة العمل مع العضو السلبي في حين يتجاهل الأعضاء المهتمين بالمجموعة.



مهارات الإرشاد الجمعي: التعامل مع الأعضاء السلبيين

Group Counseling Skills: Dealing With A Negative Member

راجع الجزء 1.1، وشاهد كيف تعامل القائد بشكل رديء مع الأعضاء السلبيين ثم شاهد الجزء 1.2، وشاهد كيف تعامل القائد بشكل أفضل مع الأعضاء السلبيين..

العضو المقاوم The Reistant Member

بعض الأعضاء مقاومون لأنهم أجبروا على الانضمام إلى المجموعة. أحياناً يفكر هؤلاء الأعضاء في مقاومتهم إذا ما أعطوا الفرصة للتعبير عن غضبهم. هذا الموقف صعب على القائد لأنه لا يعرف ما إذا ما سمح للعضو بالتعبير عن غضبه سوف يكون مفيداً، أو ما إذا كان العضو يشكو فقط، ويشيع جواً سلبياً في المجموعة. ومع ذلك، من الضروري للقائد أن ينتبه عندما يبدو أن العضو يفكر في المقاومة. وهناك أربعة نماذج للأعضاء المقاومين:

1- العضو الذي يقول - أثناء المقابلة الأولى - أنه لا يعرف السبب في قدومه إلى هذا اللقاء ولا يعرف كيف يمكن أن تكون المجموعة مفيدة له.

2- العضو الذي يأتي ويجلس وذراعاه متقطعتان ولا يساهم إلا إذا أجبر على ذلك - ولا يتكلم إلا قليلاً.

3- العضو الذي يحاول دائماً تركيز المجموعة على موضوعات لا صلة لها بالمجموعة مثل الأفلام السينمائية، أو الرياضة، أو آخر عروض الأزياء.

4- العضو الذي لا يقاوم المجموعة ولكنه يقاوم تغيير شيء ما في نفسه.

إن لدى بعض الأعضاء توقعات سالبة عن فعالية المجموعة، حيث يعتقد هؤلاء الأعضاء بأن المجموعة لن يكون لها أي فائدة، ولذا، فهم يرفضون المشاركة التعاونية. فإذا ما واجه القائد عضواً مقاوماً، فإن هناك استراتيجيتان أساسيتان وهما، أن يجعل العضو يتشارك بمشاعره في المجموعة، أو يتحدث إليه في ثنائية أو بعد الجلسة، ويحاول مساعدته للعمل خلال المقاومة. فإذا لم يكن أيٍ منها مفيداً، وسيبقى العضو في المجموعة بسبب المكان (مثل مركز العلاج الداخلي). فإن القائد سوف يريد التأكد من عدم التركيز على هذا العضو. هناك خطأ شائع للقادة وهو تكريس ما يقرب من نصف كل جلسة في محاولة كسر مقاومة الأعضاء.

أحياناً يبدو العضو المقاوم معارضاً لمحاولة القائد بأن يجعله متعاوناً، ولكن ليس لمحاولات. الأعضاء الآخرين، قد يحتاج القائد إلى عمل مواقف يمكن للعضو فيها التشارك مع الأعضاء الآخرين في المجموعة. وقد يحدث ذلك من خلال استخدام الثنائيات، الثلاثيات، ومناقشات المجموعة الصغيرة دون مشاركة مباشرة للقائد. أو إذا كان العضو هو محور تركيز المجموعة، فإن القائد يجعل الأعضاء يقومون بمعظم المساعدة.

وعلى العكس، فإن العضو المقاوم قد يعارض محاولات الأعضاء لأن يكونوا متعاونين ولكن لا يعارض محاولات القائد. وإذا كان الأمر كذلك، فإن الإرشاد الفردي داخل المجموعة أو بشكل خاص قد يكون هو الطريقة الأفضل لمساعدة هذا العضو، إن من المهم أن يميز القائد بين العضو الذي يقاوم العملية الجمعية، والعضو الذي يقاوم لأنه لا يريد تغيير شيء ما في نفسه أو في موقفه.

■ **مثال** Example

تتحدث أنجيلا عن أنها على وشك أن تكون أماً، وأن يكون لها حياة مهنية. وتذكر أنها تريد الاستمرار في حياتها المهنية ولكن لا تعرف ماذا تفعل مع الأطفال أثناء اليوم.

جاكي: من الممكن أن تتركيهم في مركز للرعاية.

أنجيلا: نعم، ولكن لا أعرف ما إذا كان هذا المكان سوف يكون مكاناً جيداً لهم.

تود: هل لدى شركتك برنامجاً لرعاية أطفال الموظفين؟

أنجيلا: نعم، ولكني لا أحب بعض الأطفال والعاملين هناك.

فرانسي: هل لديك أقارب قريبون منك يمكن أن يرعوهم؟

أنجيلا: نعم، ولكن لا أحب أن أفرض نفسي على أحد.

ففي حالة مثل هذه، ينبغي أن يدرك القائد أن العضو مقاوم لسماع المقترحات. إن أحد الطرق للتعامل مع المقاومة قد تكون بأن يقول القائد شيئاً ما مثل:

القائد: أنجيلا، أعتقد أننا نفهم المشكلة، ولكن لست متأكداً من الكيفية التي يمكن لنا بها مساعدتك هنا في المجموعة. ما الذي يفيدك؟



هناك طريقة أخرى للتعامل مع المقاومة في العديد من المجموعات وهي التركيز على العضو المقاوم بطريقة غير مباشرة، كما أوضحنا في الفصل الرابع عشر، بمعنى، قد يعمل القائد مع عضو أكثر رغبة في المشاركة بهدف مساعدة العضو المقاوم في تعلم شيء ما بالمشاهدة. إن إجراء العلاج النفسي بهذه الطريقة يبعد التركيز المباشر عن العضو المقاوم. هناك شيء هام ينبغي تذكره وهو عدم قضاء وقت طويل مع العضو المقاوم إذا كان ذلك سيؤثر على الوقت الإنتاجي للأعضاء الآخرين في المجموعة.

العضو الذي يحاول " الانتقام من القائد"

The Member Who Tries To "Get The Leader"

عند قيادة مجموعة، يحتاج القائد إلى أن يكون مستعداً لما نسميه "الانتقام من القائد". وهذا يحدث عندما يحاول تخريب ما يقوله أو ما يفعله القائد في المجموعة. إن الانتقام من القائد يمكن أن يأخذ شكل عدم الاتفاق مع القائد، عدم اتباع تعليماته، طرح أسئلة لا يُجاب عنها ليظهر القائد في شكل سيء، أو الحديث إلى آخرين أثناء حديث القائد. هذا العضو يختلف عن العضو السلبي في أن هذا العضو يعادي القائد.

هناك أسباب عديدة تجعل العضو يريد الإنتقام من القائد. من الممكن في الغالب إرجاع هذه الأسباب إلى شيء قاله أو فعله القائد تُسبب في مضايقة أو ارتباك هذا العضو. فيما يلي قائمة ببعض سلوكيات القائد التي قد تجعل العضو يريد الانتقام من القائد:

- وضع أحد الأعضاء في ورطة أمام الأعضاء الآخرين.
- مقاطعة أحد الأعضاء بشكل غير مناسب (أو بشكل مناسب).
- عدم إعطاء العضو الفرصة للحديث أو الفشل في إدراك أن العضو يريد التحدث.
- إخبار العضو بأن المجموعة سوف تعود إلى قضيته أو مشكلته، ولا يحدث ذلك.
- السماح لأعضاء المجموعة بتقديم التغذية الراجعة السلبية لعضو بعينه.
- عدم القدرة على ضبط المجموعة.
- تحويل المجموعة إلى مجموعة مملة بسبب نقص المهارة لدى القائد.

على الرغم من أن القائد هو السبب في الغالب في سلوك الانتقام من القائد في المجموعة فإن هناك أسباباً ممكنة أخرى:

- الأعضاء الذين لم يأتوا إلى المجموعة من تلقاء أنفسهم يخرجون احباطهم ويصبون غضبهم على القائد.
- أحياناً يسقط الأعضاء مخاوفهم من كونهم في المجموعة على القائد.
- الأعضاء الذين يناضلون في علاقاتهم مع رموز السلطة قد يحاولون إفساد جهود القائد.
- قد يريد الأعضاء في بعض الأحيان أن يكونوا هم "المفضلين" لدى القائد ويتصرفون بغضب إذا ما شعروا أنهم ليسوا كذلك.

قد يكون أول شيء ينبغي على القائد عمله عند إدراك أن أحد الأعضاء يحاول الانتقام منه هو تحويل التركيز عن أي صراع بينه وبين العضو.

■ **أمثلة** Examples

القائد: أود أن نبدأ جلستنا اليوم بالحديث عن كيف يؤثر الشرب على الحياة الأسرية.

جوي: لماذا أنت دائماً الذي تختار الموضوع؟ أعتقد أن هذه مجموعتنا. أخبرني!

القائد: (يتحدث بصوت هادئ، في حين يتواصل عينياً مع كل الأعضاء، ولا يتواصل أكثر مع جوي حتى يحاول تثبيط جوي عن أي تعليقات أخرى). دعوني أوضح لكم كيف أتخذ قراراً بشأن الموضوعات. أيضاً، اعلموا أنه إذا كانت لديكم موضوعات أو شيء ما تريدون الحديث فيه، دعوني أعرف ذلك. هناك عدد من الموضوعات يمكن أن نغطيها.....



القائد: أود أن يغمض كل منكم عينيه ويحاول أن يتخيل ....

لين: (مقاطعاً) هل ستقوم بعمل تمرين خيالي آخر من تلك التمارين السخيفة؟ ما هي فائدة هذه التمرينات؟

القائد: لين، لو سمحت اجلس هادئاً (للأعضاء الآخرين) أود أن يغمض كل منكم عينيه، ويتخيل أنه حيوان.............



حتى يتجنب القائد محاولة العضو الانتقام منه، فإن عليه محاولة أن يفهم سبب استهداف العضو له. في الغالب، فإن القائد يعرف سبب حدوث ذلك، وإذا كان من الممكن حل المشكلة

من خلال أساليب مثل الانتباه أكثر إلى العضو، العودة إلى قضية هذا العضو مرة أخرى، أو التأكد من وضع العضو في ورطة، إذاً ينبغي أن يقوم القائد بهذا التصحيح. أما إذا كان القائد لا يفهم سبب استهداف العضو له، فقد يختار أن يتزاوج في ثنائية مع العضو أو يتحدث إليه في نهاية الجلسة ليرى ما إذا كان يستطيع الحصول على بعض المعلومات، قد يقول القائد شيئاً ما مثل "يبدو أن هناك شيء ما بيني وبينك. هل قلت شيئاً تسبب في مضايقتك؟"

إذا كان العضو لا يريد المشاركة بأفكاره، فقد يحصل القائد على بعض الاستبصار من الحديث مع الأعضاء الآخرين، في الغالب، قد يتشارك العضو عن الأفكار الساخطة مع أحد الأعضاء وليس مع القائد. إذا ما سعى القائد في طلب المعلومات من الأعضاء الآخرين، فلا بد أن يتأكد من أنه لا يمارس أي ضغوط على الأعضاء بحيث لا يتشاركون بأشياء لا يرغبون في التشارك بها. قد يحدث ذلك في مواقع المدرسة، والداخلية، حيث يتفاعل المرشد النفسي مع العضو بشكل منتظم.

فإذا ما أصّر العضو على مضايقة القائد، وتحدث القائد إليه، فقد يطلب القائد المساعدة من المجموعة بأن يطلب منهم التغذية الراجعة عن شكوى أو سلوك ذلك العضو. هذا يحدث فقط إذا عرف القائد أنه يحظى بدعم وتفهم كل الأعضاء الآخرين أو معظمهم. من الممكن أن يسأل القائد المجموعة "هل تحبون الطريقة التي تسير بها المجموعة، والأنشطة التي أطلب منكم القيام بها؟". أو قد يكون محدداً "أريد بعض التغذية الراجعة. عندما أقترح أي شيء، فإن كليف يتجادل معي ويستجوبني. ما رأيكم في تصرف كليف؟". على فرض أن القائد يتلقى استجابة مرغوباً فيها من أسئلة التغذية الواجعة، فإن العضو ينبغي أن يرى أنه هو الوحيد في هجومه أو أن الأعضاء الآخرين يزعجهم سلوكه.

نتمنى أن هذه المناقشة جعلتك تنتبه إلى وجود هذه الظاهرة، وأعطتك بعض الطرق للتعامل معها. يفشل كثير من القادة المبتدئين في إدراك "الانتقام من القائد"، ويخطئون في قراءته على أنه مقاومة أو سلبية، في حين أنه في الحقيقة شيء ما قد تسببوا فيه أو يمكن تغييرة بشيء بسيط من التكيف. ومع ذلك، هناك أوقات لا يستطيع القائد فيها عمل أي شيء لوقف العضو إلا استبعاده من المجموعات.

التعامل مع الصمت Dealing With Silence

هناك صمت منتج وصمت غير منتج في المجموعة. فالصمت المنتج يحدث عندما يقوم الأعضاء بالتجهيز الداخلي لشيء ما قبل أو في المجموعة. أما الصمت غير المنتج، فيحدث عندما يكون الأعضاء هادئين للحيّرة بشأن ما يقولون أو الخوف من التحدث، أو الشعور

بالملل. عندما تكون المجموعة صامتة، ينبغي أن يسأل القائد نفسه عما إذا كان الصمت منتجاً. وهذا يظهر للقائد من خلال ملاحظة ردود أفعال الأعضاء أثناء جلوسهم هناك، وأيضاً من خلال التفكير فيما يحدث في المجموعة إذا بدا على الأعضاء التفكير بعمق نتيجة لعمل مكثف، فينبغي أن تعطى الفرصة للصمت. أحياناً، قد يسمح القائد بأن يستمر الصمت لمدة 1-2 دقيقة، إذا كان هذا الصمت منتجاً. قد يختار القائد الانتظار حتى يقوم شخص آخر بكسر الصمت أو قد يختار هو كسر الصمت بأن يقول شيئاً ما مثل "يبدو أن كثيراً منكم يفكرون فيما حدث. أود منكم التشارك بالأفكار". ومع ذلك، إذا كان الأعضاء صامتين بسبب عدم الاهتمام)، إذاً يصبح الصمت إشارة للقائد بأن يغيّر التركيز أو يُخاطب المجموعة بشأن نقص الاهتمام.

في بعض الأحيان يكون الأعضاء صامتين في بداية الجلسة لأنه لم يتم إحماؤهم للجلسة. فمن الخطأ أن يجعل القائد الصمت يحدث في بداية الجلسة لأن الأعضاء يحتاجون إلى مناقشة أو نشاط يساعدهم على البدء. يعود هذا إلى ما قلناه عن أهمية قيادة المجموعة بدلاً من انتظار الأعضاء لأن يقوموا هم بذلك، في بعض الأحيان، يكون الانتظار طويلاً وغير منتج.

إذا بدا على الأعضاء العصبية من خلال نظراتهم، والحيّرة لعدم معرفتهم بمن سيقوم بالبدء، فإننا نرى أن يقوم القائد بكسر الصمت بعد 15-20 ثانية ليبدء المجموعة. يشعر بعض الخبراء بالاختلاف بشأن هذا الموضوع، ويدعون المجموعة تجلس في صمت لمدة 5-10 دقائق اعتقاداً منهم أن على الأعضاء أن يكونوا مسؤولين عما يحدث في المجموعة. لقد وجدنا أن هذا معاكس للإنتاجية في معظم الأحوال. ففي المجموعات التي يحدث فيها ذلك، يعلن كثير من الأعضاء أنهم يشعرون بالحيّرة عما يحدث، ويشعرون بالملل من انتظار حدوث شيء ما. وهذا من شأنه أن يشجع على الهجوم اللفظي بين الأعضاء.

لا يفكر فيها الأعضاء بالفعل، من الأفضل قضاء وقت المجموعة عندما يكسر القائد الصمت بسؤال، أو جولة، أو تمرين له صلة بالموضوع أويكون منتجاً.

عندما يشعر القائد بأن الصمت منتج، ويقوم أحد الأعضاء بالبدء في التحدث، فمن الممكن أن يقول لذلك العضو "دعنا ننتظر بضع دقائق. فيما يبدو أن الناس يفكرون".

التعامل مع المشاعر الجنسية Dealing With Sexual Feelings

في بعض الأحيان، ينجذب أعضاء المجموعة جنسياً نحو أعضاء آخرين خصوصاً في مجموعات العلاج النفسي، والنمو الشخصي، والدعم، حيث يتشارك الأعضاء عند المستوى الشخصي، بالتأكيد قد تظهر ديناميات جماعية عندما يحدث ذلك. قد يحاول الأعضاء التأثير على بعضهم البعض، قد يعاودون التشارك بسبب عضو آخر، أو قد يصبحون غيورين، أو

غاضبين مما يتشارك به عضو آخر. هذه الأنواع من الديناميات يمكن أن تقوّض العملية الجمعية، ولكن لا بد أن يضع القائد في الاعتبار أن الجاذبية الجنسية يمكن أن تحدث، بل سوف تحدث. ليس لدى القائد ما يفعله حيال هذا، وفي الحقيقة لا يريد القادة أن يعملوا كما لو كانوا مشرّعين أخلاقيين. قد يضع بعض القادة قاعدة أساسية ألا يكون هناك روابط بين أعضاء خارج المجموعة، وقد لاحظنا أن الأعضاء يفعلون ذلك بغض النظر عن وجود قاعدة، لذلك فإن أفضل استراتيجية هي الحديث عن كيف يصبح ذلك مشكلة.

في بعض الأحيان، يكوّن الأعضاء علاقات لا تتداخل مع المجموعة، وفي أوقات أخرى فإن العلاقات الخارجية تتسبب في مشكلات. فإذا ما ظهر موقف يعوض المجموعة مثل أن يعطي اثنان من الأعضاء موعداً للقاء ببعضهما، أو يظهر أحد الأعضاء الاهتمام بعضو آخر لا يبادله هذا الاهتمام)، فقد يختار القائد أن يتحدث بشكل فردي مع هذا الشخص أو هؤلاء الأشخاص لإيجاد حل للمشكلة. وفي أوقات أخرى، يمكن عرض القضية على المجموعة، خصوصاً إذا ما شعر الأعضاء الآخرون بأن العلاقة تفسد المجموعة بطريقة أو بأخرى. قد لا يكون من السهل التعامل مع هذا، ولكن لا ينبغي أن يتجاهل القائد هذه المواقف. في بعض الأحيان قد يكون استبعاد أحد الأعضاء من المجموعة هو الحل الأفضل.

التعامل مع البكاء / الصراخ Dealing With Crying

قد يصرخ الأعضاء في أي وقت أثناء المجموعة. فقد يصرخون عندما يتحدثون، أو يتحدث شخص آخر عن موضوعات مثل تقدير الذات المنخفض، الإساءة، موت حبيب، أو تطليق الوالدين، فقدان وظيفة، مرض، أو الانتقال من مكان إلى آخر. قد تتراوح الدموع من رطوبة في العين (دموع) إلى انتحاب لا يمكن السيطرة عليه، وقد يشير إلى مدى الانفعالات من الحزن إلى الخوف، الغضب، الاكتئاب، الفراغ، الحيرة، القلق، وحتى السعادة.

بعض القادة الذين يلاحظون أن العضو يبدأ في الصراخ يحاولون على الفور مساعدة العضو فيما يشعر به من ألم قبل أن يكون هناك عقد اتفاق بينهم وبين ذلك العضو لعمل ذلك. في الغالب، لا يكون الأعضاء مستعدين لمناقشة ما يشعرون به، لذا، عندما يحاول القائد مساعدة أولئك الذين ليس لديهم استعداد للتشارك، فإن العضو يشعر بالضغوط، وهذا قد يؤدي إلى الاستياء. ينبغي أن يتأكد القائد دائماً من أن العضو يريد العمل في المشكلة، وأن هناك وقتاً كافياً للتعامل بشكل كافٍ مع انفعالات العضو. هناك خطأ شائع يقع فيه القادة المبتدئون عندما يلاحظون أن أحد الأعضاء يصرخ وهو التركيز على ذلك العضو دون اعتبار لمقدار الوقت المتبقي في الجلسة، ثم يجدون أنفسهم مضطرين لقطع العمل مع هذا العضو من أجل إنهاء الجلسة في الوقت المحدد. من الطبيعي أن يرغب القائد في أن يكون حساساً إذا كان هذا الشخص يتألم، ولكن ينبغي عليه أيضاً أن يراعي الوقت.

إذ لم يكن الوقت عاملاً، فقد يتشارك القائد مع العضو الذي يتألم ليعرف المزيد عما به من ألم. ولكي يشغل الأعضاء الآخرين، فإن القائد يطلب منهم تشكيل ثنائيات وتجهيز ما كانوا يتناقشون فيه، أو موضوع آخر يرى القائد أن له صلة بموضوع الجلسة، من الممكن أيضاً أن يعترف القائد بالألم، ويقترح على العضو أن يتحدث معه بعد المجموعة.

هناك اعتبار آخر هام. عندما يبدأ العضو في الصراخ وهو ما إذا كان هذا الصراخ نتيجة لبعض أنواع النضال أو حدث مؤلم أو أنه محاولة لاكتساب التعاطف. قد يشعر بعض أعضاء المجموعة - بشكل طبيعي - بالتعاطف مع الشخص، ويذهبون إليه ويربتون على كتفيه. لا يستطيع الأعضاء عادة تمييز الشخص الذي يناضل بشكل واضح مع قضية مؤلمة، والذي يحتاج إلى إنقاذ. من المناسب في الغالب سؤال العضو عدم معانقة العضو الآخر الذي يشعر بالأسى، أو يلعب لعبة "أنا الفقير"، أو لمسه، حيث إن لمس أو معانقة هذا العضو قد لا تكون علاجية.

في بعض المجموعات، مثل مجموعات التعليم أو المناقشة، أو حتى المجموعات الخبراتية فإن التعامل لأي فترة زمنية مع العضو الذي يعيش في ألم نفسي ليس مناسباً. فإذا لاحظ القائد أن شخصاً ما يبدأ في الصراخ، فقد يريد تحويل التركيز بعيداً عن هذا العضو، ثم يتحدث معه بعد المجموعة. أو قد يريد القائد أن يقول شيئاً ما مثل "مارتينا، أرى أنك تتألمين، دعينا نتحدث في ذلك بعد المجموعة". عند قيادة مجموعات التعليم، أو المناقشة، أو المهام، فإن القادة المبتدئين غالباً ما يقعون في خطأ التركيز على الشخص الذي يتألم، وبذلك يتسببون في ارتباك الأعضاء الذين يتوقعون نوعاً مختلفاً من المجموعات. ففي مجموعة العلاج النفسي حيث يكون الصراخ فيها مناسباً، قد يقول القائد شيئاً ما مثل "أنا ألاحظ أنك تبكي/ تدمع، هل هناك شيء ما تريد منا مناقشته في المجموعة اليوم؟

■ **أمثلة** Examples

تتألف المجموعة من مرضى السرطان. أحد الأعضاء - واندا - تناقش صحتها المتدهورة:

واندا: بعض الأيام أفضل من غيرها. أنا أحاول أن يكون لدي اتجاه إيجابي عن كل شيء، وأنجح إذا شعرت بأني على ما يرام في ذلك اليوم. اليوم، أشعر بأني لست على ما يرام (تبدأ في الصراخ). هل أستطيع أن أفعل هذا في هذه الأيام؟

جيري: (يجلس بجوارها ويضع ذراعه حول كتفيها ويحاول تهدئتها). واندا، اخرجي ذلك إذا أردت. لا أعتقد أن من المفيد أن تحاولي دائماً أن يكون لديك تصورٌ إيجابيٌ.

ففي هذا المثال، "تكافح واندا بشكل واضح مع قضية الحياة والموت. فمن المقبول تماماً أن يلمسها جيري.

■ ■ ■

ليسلي: (بصوت فتاة صغيرة). لم يعطوا لي الفرصة لأصبح شخصاً كبيراً. كما حدث في آخر عيد للميلاد. فقد أردت الذهاب إلى الجبال للتزحلق، ولكن قالت أمي أنه ينبغي عليّ العودة إلى البيت لأن جدي وجدتي سوف يأتون إلى هناك. وهذا أشعرني بالجنون (بدأت في الصراخ). دائماً يجرح أبي وأمي مشاعري. فقد كان أبي يقول بأنني أنانية، ولا أفكر إلا في نفسي. كنت أتمنى أن يتعلما قبولي، وأن يتوقفا عن النظر إليّ على أنني نسخة منهما (تبدأ كاري في وضع ذراعيها حول ليسلي).

القائد: (بصوت هادئ وناعم). كاري، لا تفعلي ذلك. ليسلي، أتساءل عما إذا كان بإمكانك أن تفكري بنفسك وتتعاملي مع هذه القضية؟ الآن، أشعر أنك تتحررين من الجانب المؤذي الغاضب.



إن أحد أكبر الأخطاء التي يقع فيها القادة عندما يبدأ أحد الأعضاء في البكاء بسبب قضية مؤلمة هو السماح لأعضاء المجموعة الآخرين بطرح سلسلة من الأسئلة التي ليس لها صلة بالموضوع. ففي المثال الأخير، قد يستجيب بعض الأعضاء لعبارة ليسلي بالطرق التالية:

- أين يعيش والداك؟
- كم عدد الأحفاد الذين لدى جدك/ جدتك؟
- كم مرة تزورين فيها جدك/ جدتك؟

إن القادة الذين يقودون المجموعات يعرفون كيف يمكن للأعضاء في المجموعة تحويل تركيز المجموعة من خلال طرح أسئلة ليس لها صلة بالموضوع، وفي غير وقتها المناسب، في الغالب من قبيل عدم الإرتياح والرغبة في وقت الصراخ. وعندما يحدث هذا، لا بد أن يتدخل القائد ويقاطع هذه الأسئلة.

قد يبدأ أحد الأعضاء أيضاً في الصراخ أثناء الجلسة الأولى أو الثانية قبل أن تكون المجموعة مستعدة للتعامل مع المشكلة الانفعالية القوية. في أوقات عديدة، سوف يكون العضو مستعداً للتعمق في مشكلة. ومع ذلك، يحتاج القائد إلى أن يكون على وعي بهذا الموقف، لأن الأعضاء في بعض الأحيان يصبحون فائقين في القوة الانفعالية. ولا يعودون. أثناء الجلسة الأولى والثانية، ينبغي أن يكون القائد على حذر بشأن مقدار الألم والانفعال الذي يسمح للعضو بالتعبير عنه. لو بدا على معظم المجموعة الاستعداد، ثم من المفيد جعل العضو يدخل إلى ألمه القوي.

التعامل مع العداء المتبادل بين الأعضاء

Dealing With Mutually Hostile Members

في أي نوع من أنواع المجموعات، قد يكون هناك عضو لا يحب عضواً آخر. هذه الكراهية قد تظهر نفسها في خلافات، وعدم اتفاق، وصمت بين الأعضاء في بعض الأحيان، يبدأ لأعضاء المجموعة بعدم حب بعضهم البعض بسبب شيء ما حدث قبل البدء في المجموعة. ينبغي على القائد الكشف عن هذا أثناء المقابلة التشخيصية التي يُحدد فيها الأشخاص الذين سوف ينضمون إلى المجموعة، وذلك بأن يسأل "هل هناك من لا تحبه ولا تتمنى أن يكون معك في المجموعة؟" ومع ذلك، فإن هذه ليست طريقة مضمونة لمنع الأعضاء من عدم حب بعضهم البعض، لأنه حتى الأعضاء الذين لا يعرفون بعضهم البعض في بداية المجموعة من الممكن ألا يحبوا بعضهم بعضاً كلما تقدمت المجموعة. وعندما يحدث هذا، قد يريد القائد التحدث عن هذه القضية في المجموعة إذا شعر بأن المناقشة فيها مجدية ومفيدة. غالباً ما يكون سلوك الأعضاء داخل المجموعة مؤشراً على سلوكهم خارج المجموعة. لذا، فإن التركيز على عملية كيف لا يحب الأعضاء بعضهم البعض في الحياة اليومية. إن مساعدة الأعضاء على التآلف مع بعضهم البعض قد تكون من العمليات الأكثر إنتاجية لتقوية المجموعة وبناء الترابط الجماعي. ومع ذلك، هناك أوقات لا يتغلب فيها الأعضاء على الكراهية الشخصية لبعضهم البعض بغض النظر عما يحدث في المجموعة. فبدلاً من جعل الأعضاء يحبون بعضهم بعضاً، فإن الهدف هو جعل الأعضاء لا يطلقون العنان لكراهيتهم للآخر يتداخل تماماً مع الاستفادة من الخبرة الجمعية.

إذا ما قرر القائد التركيز على صراع رئيسي بين عضوين أثناء الجلسة الجمعية، فإننا نقترح أن يلتقي القائد بشكل خاص مع كل من العضوين المتصارعين للتعرف على القضية بوضوح وتوضيح سبب الرغبة في التعامل مع هذا الموضوع في المجموعة. هذا التواصل الشخصي بين القائد وكل عضو ينبغي أن يُستخدم أيضاً لبناء علاقة إضافية وتسجيل تعاون الأعضاء. فدون الحصول على تعهد من كل عضو بالعمل نحو حل القضية، فإن القائد يضع الأساس لكارثة محتملة. إذا ما واجه القائد الأعضاء بشكل غير متوقع، فإن العضو أو كلا العضوين قد يستخدمان المجموعة كساحة للقتال.

■ أمثلة Examples

اثنان من الأعضاء في مجموعة في مركز علاجي داخلي للمراهقين في صراع من أجل قضايا السيطرة في المركز. إن أمام القائد خيار تحويل أحدهما إلى مجموعة أخرى للعلاج النفسي، ولكن قرر أن يحاول مساعدتهما في العمل على هذه القضايا. التقى القائد مع كل منهما بشكل فردي، ثم افتتح الجلسة كالآتي:

القائد: اليوم، أنا على أمل قضاء بعض الوقت في التعامل مع قضية مهمة لنا جميعاً. كما تعرفون، هناك بعض الخلافات بين جاك وفيليب. لقد تحدثت إلى كل منهما ووافقا على محاولة بعض الأشياء في المجموعة (يتحول القائد إلى العضوين ليؤكدا له على ذلك).

جاك: نعم، أنا أوافق على المحاولة.

فيليب: وأنا كذلك.

القائد: حسناً، أرى أن أبدأ بأن أسألكم عما ترونه هو السبب في المشكلات بين جاك وفيليب.

مويك: كل منهما يرى أنه على صواب، ولا يتحمل أن يكون الآخر على صواب.

بيتي: كلاهما يحاول دائماً الإنتقام من الآخر. جاك يستمع جيداً إلى أي متكلم. ما عدا فيليب. عندما يتحدث فيليب، أنت يا جاك لا تستمع إليه تماماً.

جاك: هو لا يستمع إليّ. عندما كنت أتحدث عن أبي، قال لي أنني غبي.

القائد: انتظر لحظة. بعض من غضبك يا جاك بسبب ما فعله فيليب عندما كنتما تتحدثان عن أبيك، (للمجموعة) كيف تتعاملون مع شخص فعل شيئاً يضايقك؟

في هذا المثال، يختار القائد أن يسمح للأعضاء الآخرين بتقديم التغذية الراجعة وسوف يشرك هذين العضوين تدريجياً في المناقشة. بدلاً من التركيز على شكاوي معينة، فإن التركيز على موضوع عام لحل الصراع وطرق التعامل مع الغضب قد يكون هو التوجّه الأكثر إنتاجية. بعد ذلك في الجلسة، من الممكن استخدام الأمثلة التي يقدمها العضوان في الصراع لتوضيح كيف يمكن التعامل مع أو معالجة الفروق. إن القائد لا يتجنب الصراع بين هذين العضوين من خلال هذا المدخل. على العكس، يفترض القائد أنهما يفتقدان إلى أساليب جيدة لحل صراع القوة بينهما، ولا بد من تعليمهما هذه الأساليب قبل أن تنجح جهودهما.



عندما لا يحب الأعضاء بعضهم بعضاً، قد لا يكون القائد قادراً على منع أي نمو آخر للعداء من خلال استخدام الثنائيات والتمارين. إن وضع الأعضاء الذين لا يحبون بعضهم البعض في أزواج أو جعلهم يقومون بعمل تدريب معاً قد يعمل فقط كساحة للقتال لعدم حبهم لبعضهم البعض. وعلى الجانب الآخر، فإن إجبار الأعضاء الخصماء للعمل معاً قد يساعدهم على تجسير الفروق بينهم. أحياناً، يجد القادة أنه من المفيد مزاوجة العضوين اللذين يكرهان بعضهما البعض، ثم يلتحق بالثنائية لمساعدتهما على الحديث عن هذه الكراهية.

أما إذا كانت الكراهية كبيرة لدرجة أنها تتداخل مع المجموعة، إذاً ينبغي استبعاد أحد

العضـوين أو كليهمـا من المجـموعة إذا كـان ذلك ممكناً، ووضعـهمـا في مـجموعـة مختلفة. بالإضـافة إلى ذلك، لو أن هذا النوع من السلوك قد يبدو نموذجاً لعضو معين، فإن هذا العضو قد لا يكون مستعداً للمجموعة، وربما يستفيد أكثر من الإرشاد الفردي.

سؤال العضو ترك المجموعة Asking A Member To Leave

على الرغم من أن سؤال العضـو ترك المجموعة لا يحدث دائماً، إلا أنه خيار يحتـاج القـادة إلي تفهمه، وتكون لديه الرغبة في تطبيقه. هناك أسباب عديدة تجعل القائد يسأل العضو ترك المجموعة، مثل كون هذا العضـو سلبياً، أو عدائياً، أو مقاوماً. قد يسـأل القائد أيضـاً العضـو ترك المجموعة التي لا يستفيد منها. على سبيل المثال، إذا ما استمر عضو في مجموعة تعليمية للوالدين في عرض مشكلات شخصية تتعلق بمفهوم الذات، الزواج، والوزن، فمن الأفضل عدم الإبقاء على هذا العضو في المجموعة . بعد أن يقرر القـائد عدم الإبقـاء على هذا العضـو في المجموعة، فلا بد أن يفكر في متى وكيف يخبره بذلك. أحياناً قد تكون المهمة غاية في السهولة، على سبيل المثـال، يمكن أن يلتقي القـائد مع العضـو بعد المجموعة ويقول له/ لها شيئاً مثل الآتي:

القـائد: تريزا، فيما يبدو أن الأشياء التي تريدينها من المجموعة ليست هي تلك التي التقت المجموعة من أجلها. قد تتسـاءلين عن مدى جدوى هذه المجموعة بالنسبة لك. مع الوضـع في الاعتبار أن احتياجاتك لن تشبعها هـذه المجموعة، فمن الأفضل لك البحث عن بديل آخر. من المـمكن أن نبحث لك عن مـجمـوعة مناسـبة أو نحيلك إلى شـخص مـا يمكنك رؤيته بشكل منتظم. ما رأيك؟

هناك سـبب آخر لسؤال العضـو ترك المجموعـة، وهو أن هذا العضـو فوضـوي بشكل كبير. بالتـأكيد لا بد أن تكون هناك محـاولات للسيطرة على العضـو الفوضوي قبل أن يُطلب منه ترك المجموعة. ومع ذلك، إذا مـا استمر العضو في إحداث الفوضى وخرق حقوق الأعضـاء الآخرين، فينبغي على القـائد أن يسأله ترك المجموعـة. من الأفضل عمل ذلك فـي نهـاية الجلسـة أو أثنـاء الثنائيـات، حـيث إن هذا يمنـع حـدوث المقـاومـة أمـام الأعضاء الآخرين. على سبيل المثـال، في نهـاية الجلسة، يمكن أن يقـول القـائد = بشكل سري – شيئاً ما مثل الآتي:

القـائد: (بكل هدوء). باتي، لا بد أن أتحدث إليك بصـراحة الآن. سـواء كنت واعيـاً بها أم لا، أنت تخرب المجموعة لدرجـة أني أخاف من أن الآخرين لن يستفيدوا من وجودهم فيها. كل المحـاولات لمنعك من إحداث الفوضى كانت دون جدوى. فمن الأفضل ألا تعود مرة

أخرى إلى هذه المجموعة. من مسؤوليتي أن أحيلك إلى مجموعة أخرى أو إلى أي معالج فردي، وسأكون سعيداً لذلك. أما إذا كان التخريب حاداً لدرجة أن الانتظار حتى الاستراحة أو نهاية المجموعة قد لا يكون ممكناً، فلا بد أن يتصرف القائد على الفور بحيث تصبح المجموعة مفيدة للأعضاء الآخرين. وفي هذه الحالة، لا بد أن يوضح القائد الفعل للمجموعة كلها مثل يقول شيئاً ما مثل "ستيف، لا بد أن تترك المجموعة" أو "ستيف، لقد خرّبت المجموعة كثيراً، فلا بد أن تترك المجموعة.

بالطبع،فإن الاستراتيجيات التي ذكرناها تنطبق على المواقف الجماعية التي يمكن فيها استبعاد الأعضاء، بمعنى، أنهم متطوعون في المجموعة أو الموقع، وهذا يعطي القائد الحرية لاستبعاد أحد الأعضاء إذا لزم الأمر. ففي الموقع الذي لا بد أن يحضر فيه العضو، وليس هناك حرية في استبعاد العضو، قد يسأل القائد أن يجلس العضو صامتاً أو يجلس خارج دائرة الأعضاء العاملين.

التعامل مع الأعضاء المتحاملين، ضيقي الأفق، أو غير الحساسين

Dealing With Prejudiced, Narrow - Minded Or Insensitive Members

من آن لآخر. ينبغي على القائد التعامل مع عضو ما لديه وجهة نظر ضيقة أو متحيزة عن العالم، عضو يحاول أن يعمل كواعظ أو استاذ في علم الأخلاق. وهذا موقف صعب، لأن أحد أهداف معظم المجموعات هو سماع وجهات نظر مختافة وتعلم تحمل الآخرين. ومع ذلك، هناك وقت ينبغي فيه استبعاد العضو الذي لا يستطيع التوقف عن الوعظ أو إصدار الأحكام عن الآخرين. فليس من القيادة الجيدة ترك الأعضاء يقولون ما يشاؤون . على سبيل المثال، إذا ما كانت إحدى السيدات تتحدث عن خيانة زوجية، وبدأت أخرى تذكر أن هذا خطأ، فإن على القائد مقاطعة تلك السيدة. ففي مثل هذه الحالة، لا بد أن يسأل القائد هذه السيدة/ العضو بأدب أن تفهم أن لدى الآخرين وجهات نظر مختلفة. وإذا لم يكن ذلك مجدياً معها، وتصر هذه السيدة على أن يسمعها الآخرون، فقد يحتاج القائد إلى أن يطلب منها ترك المجموعة، إن قانون القيادة يتمثل في تحمل الفروق بين الأعضاء والتدخل فقط عندما تكون تعليقات العضو متحيزة، بل ضارة. ففي المثال التالي، لم يتردد القائد في مقاطعة العضو الذي لم يكن حساساً.

■ **مثال** Example

سوزان: أنا أعرف أني صغيرة، ولكن خلال العام الماضي، بدأت أتشكك في وجود إله.
لست أدري ما هي مشاعركم، لكني لا أعتقد أن هناك إله في الكون. وهذا يقلقني، ودائماً أتشاجر مع أمي بسبب هذا.

دونًا: (بغضب وبصوت متعاطف) كيف لا تؤمنين بالله!

سوزان: أنا متحيرة، وهذا أمر ليس بجيد لأنني كنت أؤمن بأن الله جزء هام في حياتي، والآن لا أعرف ما الذي أفكر فيه. ليس له الآن أي معنى خصوصاً عندما أتحدث مع أصدقاء أخي الذين يدرسون الديانات العالمية في الجامعة.

دونًا: هذه حماقة. ما الذي يعرفونه مقارنة بما يعرفه الآخرون! من أين أتينا نحن وفقاً لما نعتقد به؟

القائد: (بصوت هادئ، ومهتم) دونًا، حاولي مساعدة سوزان. حاولي التآلف معها.

دونًا: ربما كنت تذهبين إلى كنيسة خطأ. ينبغي عليك أن تأتي إلى الكنيسة التي أذهب أنا إليها. لا أصدق من أنك تتشككين من وجود الله. لقد قال أبي أنه من لا يؤمن بالله .....

القائد: (بثبات). انتظري لحظة. دونًا، إذ لم تستطيعي التوافق مع ألمها، إذاً لا تتكلمي، فتعليقاتك غيرمفيدة. سوزان، أريد أن أنظر إلى أعضاء آخرين، وأسمع وجهات نظرهم عن الصعوبة التي تمرين بها (ينظر حوله، ويرى الوجوه المهتمة، (ودونًا تطأطئ رأسها، وتنظر إلى الأرض). أعتقد أننا نستطيع مساعدتك. هل لديك الرغبة لتتحدثي عن هذا الأمر أكثر من ذلك؟

سوزان: نعم.

ففي هذا المثال، كان على القائد أن يتدخل بسرعة لأن العضو لم تكن حساسه للموقف أما إذا أصرت السيدة/ العضو، فقد يتحدث إليها القائد، أو حتى يطلب منها ترك المجموعة إذا لم تنفتح على الآراء التي قد تختلف عن وجهة نظرها.



التعليقات الختامية Concluding Comments

أنت كقائد للمجموعة، سوف تواجه العديد من الأعضاء المختلفين، والعديد من المواقف الصعبة مثل المتحدث المزمن، المهيمن، اللاهي، العضو السلبي، العضو المقاوم، العضو الذي يبكي، أو العضو الذي يحاول الانتقام من القائد. هناك العديد من المهارات والأساليب لكل موقف من هذه المواقف – يمكن أن تكون مفيدة بالنسبة للمسترشدين المقاومين، من المهم التمييز بين ما إذا كان العضو مقاوماً لكونه في المجموعة أو مقاوماً للتغيير.

بالنسبة للأعضاء الذين يبكون، فإن على القائد أن يعرف الوقت الذي ينبغي فيه تقديم الدعم لهذه الدموع، ومتى يتم تجاهلها. الشيء المهم جداً الذي ينبغي فهمه هو أن هناك أوقاتاً قد تطلب فيها من العضو ترك المجموعة بسبب ديناميات تسبب هو فيها. عندما تواجهك هذه

المواقف (وسوف تواجهك إذا كانت قائداً للمجموعات)، فإننا نقترح عليك أن ترجع إلى هذا الفصل. وتذكر أن هذه المشكلات ليست فريدة لمجموعتك أو انعكاساً لقيادتك.

■ **الأنشطة** Activities

1- فكر في ثلاثة مواقف مختلفة على الأقل كنت فيها، ووُجد عضو أو طالب مشكلة. ما الذي كنت ستفعله إذا كنت مسؤولاً عن التعامل مع هذا الشخص؟

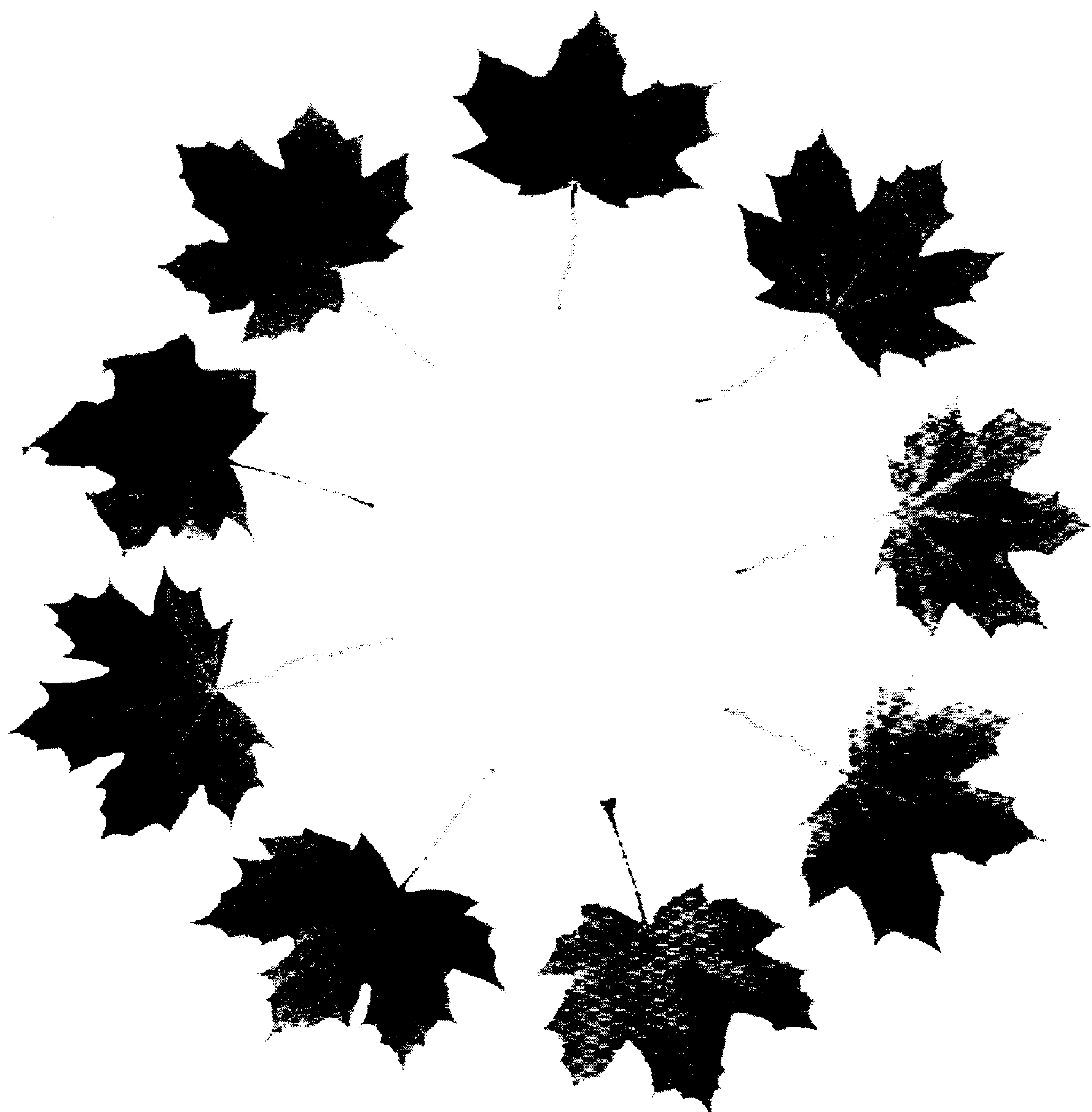
2- فكر في المواقف المشكلة لعضو يصرخ، أو مهيمن، أو عضو يحاول الانتقام من القائد. أيها أصعب عليك في التعامل معه؟ ولماذا؟ تحدث مع زميلك عن هذا وانظر أيها الأصعب عليهم في التعامل معه؟

مهارات الإرشاد الجمعي Group Counseling Skills

شاهد مرة أخرى الجزء 3.2، والجزء 8.2، وشاهد كيف يتعامل القائد مع هؤلاء الأعضاء الإشكاليين. حاول أن تتصور ما الذي يمكن أن يحدث إذا لم يتدخل القائد.

الفصل السابع عشر.................. 17

الإرشاد الجمعي وفئات خاصة من الناس



غالباً ما يعمل قادة المجموعات مع فئات خاصة من الناس. هناك بعض الاعتبارات القيادة الفريدة لكل فئة من هذه الفئات. ففي هذا الفصل، اخترنا 10 فئات من الناس نرى أنها تعرض بعض التحديات الخاصة. نحن ندرك أن هناك عدداً من الفئات الأخرى يمكن أن نخاطبها، ولكن نعتقد أن هذه الفئات من بين أكثر مجموعات الناس الذين تمت قيادتهم. هذا الفصل مهم جداً للطلاب المبتدئين الذين يتعلمون عن المجموعات، وقد يُطلب منهم قيادة كل أنواع المجموعات. هذا الفصل قد لا يكون ذا صلة بالنسبة للمرشد النفسي الخبير الذي يبحث عن المساعدة في مجموعات خاصة لم نخاطبها هنا.

إن هدف هذا الفصل هو استكشاف بعض قضايا الإرشاد الجمعي فيما يتعلق بهذه الفئات العشر التي تم اختيارها. إن من الأهمية بالنسبة لك أن تفهم أن هذا الفصل عبارة عن استعراض فقط لهذه الفئات الخاصة، ويمكنك أن تقرأ المزيد أكثر مما نعرضه نحن إذا ما طلب منك إعداد برنامج جمعي لهذه الفئات أو لأي فئات أخرى من الناس. نحن نقدم بعض الموارد لكل فئة من هذه الفئات، ولكن من خلال ما هو متاح على شبكة الإنترنت، يمكنك أن تجد كتباً وموارد قد تساعدك مع أي مجموعة تقريباً. هناك مورد ممتاز وهو "محل تقدير الذات" Self - Esteem Shop، والذي يحمل العديد من الكتب والمواد المفيدة في المجموعات الموصوفة (800 - 251 - 8336, www. Selfsteemshop. com) هذا الموقع على الشبكة مكان ممتاز لتبدأ به إذا لم يكن لديك مواقع مفضلة على الشبكة للبحث فيها عن الموارد.

في هذا الفصل، نحن نتحدث بشكل رئيسي عن مجموعات الدعم، المجموعات التطورية، والإرشاد النفسي، والعلاج النفسي، ضمن كل فئة من الفئات التالية:

1- الأطفال
2- المراهقون.
3- الأزواج
4- مجموعات الإدمان
5- المسترشدون كبار السن
6- المسترشدون ذوو الأمراض المزمنه أو الصعوبات
7- الناجون من الإساءة الجنسية
8- مجموعات الطلاق
9- كبار الأطفال الكحوليون
10- مجموعات الثقافات المتعددة

الأطفال Children

بالنسبة لهذا الكتاب، فإننا نعرف الأطفال على أنهم من هم أقل من 12 عاماً. تحدثت مجموعات الأطفال في المدارس بشكل كبير، على الرغم من أن بعض المؤسسات تنفذ مجموعات للأطفال تتعامل مع مشكلات معينة. وفقاً لشيتمان Shechtman (2004)، "هناك اتفاق بين المتخصصين بناء على الأدلة البحثية، أن التدخل الجمعي مع الأطفال فعال" (p.7).

يقوم المرشد النفسي المدرسي بإجراء مجموعات المدرسة، أو قد يقوم بذلك مرشد نفسي من مركز للصحة العقلية تم تخصيصه للمدرسة، إن معظم المجموعات التي تتشكل من الأطفال تتعامل مع القيم، بناء المهارات الاجتماعية، مفهوم الذات، وبناء المهارات الأكاديمية، بالنسبة لبعض الأطفال، قد تكون المجموعات أفضل بكثير من الإرشاد الفردي لأن المجموعات تسمح للأطفال بمكان التعلم وممارسة مهارات جديدة. إن مجموعات الإرشاد النفسي والدعم للأطفال ذات قيمة كبيرة - حيث تتيح للأطفال الفرصة لمعرفة أنهم ليسوا الوحيدين في مشاعرهم. كما تقدم المجموعات أيضاً معلومات جيدة، ودعماً، وإرشاداً نفسياً للأطفال الذين يعيشون مع الكحول، الأطفال الذين إنفصل آباؤهم وأمهاتهم بالطلاق، والأطفال الذين يعيشون مع أسرة ربيبة، أو الأطفال الذين يواجهون مواقف صعبة أخرى. بالنسبة للمجموعات التي بها أطفال صغار (دون السابعة)، نحن نقترح قضاء معظم الوقت في اللعب (الرسم، الألعاب، عمل أشياء بالرمال) مع بعض المشاركة والتجهيز، أو في مجموعة المناقشة التي تتعلق بكتاب يُقرأ عليهم. المجموعات الفعالة هي التي يتم إجراؤها مع الأطفال البالغين من العمر 4-5 سنوات، حيث يلعبون مع بعضهم البعض ويتحدثون عن لعبهم.

توجد الآن العديد من الموارد الممتازة، والمعينة لأي شخص يقود مجموعات الأطفال. في أرض المعارض لأي ولاية أو مؤتمر قومي للإرشاد النفسي، يمكن للمرء أن يجد أكثر من 30 كتاباً بها أنشطة وأفكار لقيادة مجموعات الأطفال. لو أنك قد بدأت تواً في قيادة المجموعات، إذاً ينبغي عليك أن تسعى في طلب المواد التي تساعدك مع مجموعات معينة أنت تقودها. إن أحد أفضل الموارد على الإطلاق محل تقدير الذات الذي ذكرناه من قبل. فإذا ما كنت تخطط لقيادة مجموعات للأطفال، فإننا نقترح عليك قراءة كتاب. روز بيماري سميد: "المهارات والأساليب للعمل الجمعي مع الأطفال والمراهقين" (1995)، حيث تصف فيه تكوين وإجراء مجموعات الأطفال. كما تناقش مظاهر مثل العمل مع المديرين والمعلمين، والحصول على إذن من الوالدين، والسرية، وكيفية الإعداد للمجموعة، كما تقدم آن فيرنون Ann Vernkn (2010) تقدم كتاباً آخر متميزاً للأطفال: "ما يفيد الأطفال والمراهقين"، حيث يشتمل على أنشطة أُخذت في الأصل من منظور العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني.

ينبغي على قائد المجموعة أن يتفهم السرية مع مجموعات الأطفال والمراهقين. كما ينبغي أن يصبح المرشدون النفسيون في المدرسة على ألفة مع المعايير الأخلاقية للجمعية الأمريكية للمرشد النفسي المدرسي فيما يتعلق بالسرية في مجموعات المدرسة. في معظم المدارس ومواقع العلاج للأطفال والمراهقين، تفتح الملفات وملاحظات الحالة للوالدين، وبالتالي فإن السرية محدودة.

أنواع المجموعات Kinds of Groups

هناك العديد من المجموعات للأطفال. هذه المجموعات تتعامل في الغالب مع موضوعات معينة أو تعمل على تنمية مهارة. فيما يلي نعرض لقائمة لبعض المجموعات التي تقاد في المدارس:

تقدير الذات أو مفهوم الذات	الوافد الجديد على المدرسة
إدارة الغضب	التعامل مع حالات التأسد
التوافق مع الإخوة	التعامل مع السباب
الخجْل	دعم الأسى (بعد حادث أليم)
الصداقة	بناء مهارات الدراسة
الطلاق	بناء المهارات الاجتماعية
العيش في أسرة ربيبة	الأطفال ذوو النشاط الزائد المصحوب بنقص الانتباه
العيش مع والدين يعتمدان على الكيماويات)	التحسين أو التقدم الأكاديمي

القضايا التالية يتم مخاطبتها والتعامل معها في بعض المجموعات التي تجري في مؤسسات للأطفال:

- المشكلات السلوكية الحادة
- الطلاق
- الوالدان الكحوليان
- الأطفال المساء معاملتهم (كبار الأطفال يحتاجون إلى قائد ماهر للغاية).

التشخيص Screening

لا بد أن يقوم القائد بالتشخيص والفرز الدقيق في مجموعات الأطفال لأن الموقف الجمعي صعب للغاية لبعض الأطفال، وغالباً ما يعمل المعلمون كمصدر إحالة ممتاز ومع ذلك بعض الإحالات من المعلمين أو الإحالة الذاتية من الأطفال ليست دائماً مناسبة للمجموعات. قد يكون الإرشاد الفردي أفضل للأطفال الذين يحتاجون إلى مقدار كبير من الانتباه، والذين لا يستطيعون التركيز لفترة من الوقت، أو الذين لا يستطيعون المشاركة مع الآخرين.

ينبغي أن يفكر القادة في الجلسة الأولى لمجموعة الأطفال على أنها وقت للتشخيص أو الفرز. ينبغي أيضاً أن يُخبر الأطفال بأن اللقاء الأول هو تعرف على رأيهم في الانضمام إلى المجموعة وكيف يؤدون في الموقف الجمعي (انظر التشخيص في الملحق لمزيد من المعلومات).

حجم المجموعة Groups Size

عادة ما تكون مجموعات الأطفال أصغر من مجموعات المراهقين أو الكبار لأن مدى الانتباه لدى الطفل لا بد أن يوضع في الاعتبار. عندما يكون هناك أكثر من 6 أعضاء، من الصعب على معظم الأطفال أن يظلوا في حالة تركيز، وبالتالي فإن 4 أعضاء عدد جيد، ولكن غالباً ما يتغيب طفل أو أكثر، ومن ثم تصبح المجموعة صغيرة. بالنسبة للمجموعات التي يجد الأعضاء فيها صعوبة في الانتباه أو التفاعل مع الآخرين، قد يحتاج القائد إلى 4 أطفال كأقصى عدد ممكن. كما أن 3 أطفال في مجموعة للنشاط الزائد المصحوب بنقص الانتباه أو مجموعة ذات مشكلات سلوكية حادة أمر شائع جداً.

طول الجلسة Length of Session

تستمر معظم مجموعات الأطفال حوالي 30 دقيقة، على الرغم من أن بعضها قد يصل إلى 40 دقيقة أو قد يقل إلى 20 دقيقة، ومن ثم فالأمر متروك للقائد ليحدد هو أفضل طول للمجموعة، مع الوضع في الاعتبار عمر الأطفال، الموضوع أو الهدف، والأعضاء في المجموعة.

عدد الجلسات Number of Sessions

تستمر بعض الجلسات إلى جلسة واحدة أو جلستين لأنها تعليمية نفسية أو تتعامل مع موضوع معين يمكن تغطيته في جلستين. في حين أن مجموعات أخرى قد تستمر 8 جلسات أو أكثر، مثل تلك التي تتعامل مع الطلاق، تكوين الأصدقاء، أو العيش في أسرة ربيبة. قد يريد المرشد النفسي في المدرسة تكوين عدد الجلسات حول عدد الأسابيع في النصف الدراسي أو الربع الدراسي.

مهارات خاصة Special Skills

هناك عدد من المهارات الهامة الضرورية لقيادة مجموعات الأطفال:

- استخدم النموذج الموجّه بالقائد مقابل نموذج الميسّر: إن أحد الفروق الرئيسية في قيادة مجموعات الأطفال هو أن القائد يحتاج عادة إلى أن يكون مسؤولاً عن المجموعة أكثر منه بالنسبة لمجموعة الكبار. كما أن اختيار الكتب الجيدة والأنشطة ضروري للأطفال لأنهم يأتون إلى المجموعة وليسوا مستعدين لمناقشة أي موضوع. هناك العديد من الكتب بها العديد من الموضوعات التي يمكن استثارتها في الإرشاد النفسي للأطفال. ابحث في المجلات والكتب، واسأل المرشدين النفسيين الآخرين ذوي الخبرة على المواد التي تتعلق بالموضوعات التي تريد تغطيتها في المجموعة.
- نوّع الشكل واستخدم مدخل الحواس المتعددة: إن التمارين، القصص القصيرة، المسرحيات الهزلية القصيرة، واستخدام العرائس، والرسم والدعامات الأخرى – كلها

أدوات مفيدة للقائد. فإذا ما أُشيع الجو المناسب، فإن الأطفال يصبحون في رغبة شديدة للكلام.

- قطع التركيز والإبقاء عليه: هناك مهارة أساسية في قيادة مجموعات الأطفال وهي إبقاء التركيز على موضوع معين لفترة زمنية كافية حتى يكون له تأثير وفي الحقيقة، قد يحتاج القائد إلى مقاطعة الأعضاء بشكل متكرر ليعطي الآخرين الفرصة للمشاركة. غالباً ما يغيّر الأطفال الآخرون الموضوع، ويحتاج القائد إلى أن يعيد المجموعة مرة أخرى إلى موضوع المناقشة.
- استخدم صوتاً حماسياً: عند العمل مع الأطفال، فإن استخدام القائد لصوته يمكن أن يكون أداة فعالة، إذ من المهم للغاية إظهار الحماس والإثارة بخصوص الموضوع موضع النقاش، حيث إن هذا يجعل الأطفال مهمتين ومركزين. أما القاده الذين لهم صوت كئيب، قلما ينجحون في مجموعات الأطفال.
- وضع الهدف – اجعل الأطفال يفكرون، ولكن اعلم أن معظم الإرشاد النفسي يتم بشكل فردي وخاص: في ورش العمل التي أعدت للمرشدين النفسيين للمدارس، علّق المشاركين أنه كان هناك مرح وألعاب أكثر من اللازم في المجموعات، وليس هناك العمق الكافي. إن من الصعب مع مجموعات صغار الأطفال أن تأخذ المجموعة إلى العمق، ولكن إذا كان الهدف من المجموعة واضحاً، فإن الجلسة يمكن أن تكون منتجة. فمن خلال استخدام الدعامات، الأفكار الإبداعية، ومهارات القيادة الجيدة، فمن الممكن الإبقاء على التركيز، وأخذه إلى مستوى له معنى بالنسبة للأعضاء. عادة لا يقوم المرشد النفسي بأي عمل فردي لفترة من الزمن لأن الأطفال يشعرون بالتململ، ولكن يمكن أن يذهب التركيز على موضوع ما إلى مستوى 7، أو 6 على خريطة العمق. في الغالب يمكن أن تؤدي الجلسة الجمعية إلى جلسة متابعة فردية.
- المعرفة الخاصة: بالنسبة لكل نوع من المجموعات، فإن القائد قد لا يحتاج إلى مهارات القيادة الجماعية فقط، ولكن يحتاج أيضاً إلى المعرفة بموضوعات معينة مثل تأثيرات الطلاق على الأطفال، المشكلات التي تنشأ عند الانضمام إلى أسرة ربيبة جديدة، كيف يمكن تحسين الأداء المدرسي، أو العيش مع الوالد الكحولي.

تعليقات من المرشدين النفسيين الممارسين

Comments From Practicing Counselors

سألنا أربعة من المرشدين النفسيين الذين يعملون مع الأطفال كتابة المهارات التي يرونها مهمة في قيادة مجموعات الأطفال. هذا ما كتبوه بلغتهم الخاصة:

"المقاطعة هامة جداً، حيث إن الأطفال يقاطعون دوماً بعضهم بعضاً. فقد وجدت أنه إذا ما سيرت حول الدائرة، وأعطيت كل طفل فرصة للتحدث، ثم عُدتُ مرة أخرى حول الدائرة، فإن هذا مفيد لكثير من صغار الأطفال، بدلاً من تخطي أي عضو كما يحدث في مجموعات الكبار. إن الأطفال يستجيبون لبنية المعرفة عندما يأتي دورهم للتحدث. أيضاً، اجعل الطاولات بعيدة عن الأطفال. بالتحديد، اعمل معهم في دائرة دون وجود طاولة في الوسط، حيث يكونون أكثر إنفتاحاً على بعضهم البعض بهذه الطريقة، حاول إبعاد كل ما يتسبب في شرود الذهن، كما أنهم يميلون إلى النظر إلى أسفل. حاول أن يكون هناك مزيد من المقاعد في المجموعة. فالأطفال يحبون الانزلاق إلى مقعد خالٍ بجوارهم. بالنسبة للأطفال ذوي النشاط الزائد المصحوب بنقص الانتباه، فإن هذا يعطيهم فرصاً للحركة دون إزعاج. اجعل الكتب، والأقلام، والورق على الأرضية، وليس في حضنهم لأنهم يعبثون كثيراً. اجعلهم يرددون ما قاله أحد الأشخاص بطريقتهم الخاصة، واجعلهم يقدمون النصيحة لبعضهم بعضاً - فإن هذه أساليب جيدة. أيضاً اجعل أحد التلاميذ يروي قصته، واسأل الآخرين عن شعورهم إذا ما حدث ذلك لهم. في المدارس، اجعل الجلسة الجمعية تستغرق من 20-30 دقيقة، حيث إن أقل من ذلك ليس كافياً، كما أنه إذا زادت الجلسة عن ذلك، فمن السهل عليهم أن يفقدوا التركيز. الأطفال يحبون تدريبات الحركة، ويحبون تمثيل الأشياء، لذلك فإن الدراما مفيدة للأطفال في المجموعات. "شيلي".

في مجموعات الأطفال، سوف تقود أنت ما يقرب من 95% من الوقت إذا ما أردت أن يحصل الأطفال على شيء من المجموعة (وأنا أعني مستويات المرحلة الابتدائية) لأن الأطفال قد يبتعدون - بسبب المرحلة العمرية - عن الموضوع. تمارين الحركة مهمة. يحدث التدريس مع الفئة من الأطفال أكثر من المراهقين والكبار. فأنا أستخدم أعداداً صغيرة من الأعضاء، أقل منه في مجموعات الكبار، حيث إن 6 أعضاء في المرحلة الابتدائية يكفي للمجموعة حتى وإن كان الأطفال يستطيعون التركيز بشكل فردي لفترة أطول من الزمن - كما أستخدم 4 أطفال في مجموعات النشاط الزائد المصحوب بنقص الانتباه. "كرايس".

يفكر الأطفال في الغالب بجد فيما يريدون قوله عندما يُطلب منهم التحدث. فهم يريدون المشاركة في أي شيء يتم الحديث عنه، ولكن ينسون الاستماع بشكل واعٍ لما يقوله الآخرون. أنا أقوم دائماً بعمل ارتباطات بين أعضاء المجموعة لأجعلهم يركزون، ولأساعدهم على تعلم شيء ما من الأعضاء الآخرين. على سبيل المثال، غالباً ما أعلّق بأن اثنين من الأعضاء يمرون بنفس الموقف، أو أطلب من الأعضاء التعليق أو مقترحات لما قاله شخص آخر.

أحياناً يأتي الأطفال إلى المجموعة وليسوا مستعدين للعمل، لذا أعطيهم دقيقة أو دقيقتين للحديث عما يريدون قبل افتتاح الجلسة، بعد ذلك يكونون مستعدين للحديث عن قضايا واقعية. هذه الاستراتيجية فعالة بشكل كبير! فالأطفال لديهم مدى قصير من الانتباه، لذلك ينبغي عليك تغيير الأنشطة والشكل بشكل متكرر من الحديث والألعاب، إلى الكتب، وهكذا.

كما أن الاستراتيجيات السلوكية مفيدة أيضاً. على سبيل المثال، يحصل كل شخص يبقى في المهمة على "ستيكر" كل 5 دقائق. وبعد نهاية الجلسة التي قد تستغرق40 دقيقة، يحصل الطفل الذي حصل

على 6"ستيكرات" على جائزة. وهذا أفضل مع الأطفال من سن الروضة إلى الصف الثاني. لسوء الحظ، أحياناً لا بد من زيادة الدافعية الخارجية للأطفال لكي ينتبهوا. نحن نأمل أن الموضوع والأنشطة تكون ذات صلة بالموضوع الأصلي، وتأسر اهتمام الأطفال، ولكن قد لا يكون الأمر كذلك دائماً.

أعط الأطفال أشياء يمكن أن يأخذوها معهم إلى الفصل أو البيت مثل الصور أو بطاقة وأشياء عن أنفسهم مكتوب عليها، وهكذا، حيث إن هذه تقدم وسيلة لهم للمشاركة مع الوالدين ويتم من خلالها تعزيز ما تم النقاش فيه داخل المجموعة. "دانا".

لقد كنت أعمل مؤخراً في مجموعات للأطفال تتراوح أعمارهم بين 4-6 سنوات، ووجدت أن فهم الإبقاء على التركيز، وتحويله، وتعميقه، ووضوح الهدف، والمرونة الابداعية لدى القائد هي مفتاح النجاح في الجلسات، فالأطفال في هذه السن الصغيرة لم ينموا بشكل كافٍ يؤهلهم للتعبير عن أنفسهم من خلال الكلمات، حيث إنهم يتكلمون من خلال الأفعال والتفاعلات. كما أن معظم الوقت ينقضي في اللعب. فالأطفال يطغون عقلياً، وينغمسون في أحلام اليقظة. ويُستثارون – وهذه كلها جزء من طفولتهم. إن وظيفتي تتمثل في توجيه هذه الروح الحرة نحو هدف معين شائع، عندما أعمل مع الأطفال، أكون مستعداً للتصديق على اسهاماتهم، وأستخدمها للتقدم نحو الهدف. على سبيل المثال، كنت أعمل مع مجموعة من 6 أطفال يبلغون من العمر 4-6 سنوات، وكلهم في بيت للرعاية، كما كان الهدف هو جعل خبرة الحياة في بيت الرعاية طبيعية، والعمل على كسر العزلة الانفعالية لديهم كنا نعمل في تدريب لتحديد وصف وظيفة الوالد. أثناء وضع قائمة بما "يفعل" و "ما لا يفعل"، بدا على وجهه العبس، وقال "أن أبي الدومية يثير الصخب والضوضاء".قمت بعمل حلقة – باستخدام تعبير هذا الطفل، وتركيز الاسهام للهدف من الجلسة – لأسأل الأطفال الآخرين "من منكم يثير والده الضوضاء؟". ضحك الأطفال بصوت مرتفع، وأوضح كل منهم كيف أن الآباء والأمهات يتصرفون حولهم. وقد ساعد ذلك الأطفال على قبول أن آباء وأمهات الأطفال يتصرفون بنفس الكيفية التي يتصرف بها آباؤهم وأمهاتهم، وبالتالي أعطاهم ذلك الفرصة لإطلاق عدم الارتياح الانفعالي والتعبير عنه. دون فهم كيفية إدارة التركيز، ووضوح الهدف، والمرونة الإبداعية لدى القائد، سوف تجد مجموعة صغار الأطفال صعوبة في التقدم. "إرل".

المراهقون Adolescents

قد تكون المراهقة (من سن 9-12 عاماً) فترة صعبة في حياة الشخص. فالمجموعات يمكن أن تساعد في مشكلات الهوية، المشكلات الجنسية، والمشكلات مع الأصدقاء، والوالدين، والمدرسة. كما أن المجموعات للمراهقات الحوامل، ومتعاطي المخدرات، والوالد المراهق، والتسرب المدرسي المحتمل، والهاربين – قد تكون مفيدة. هناك مجموعات أخرى قيّمة مثل المجموعات للمراهقين الذين لديهم مشكلات بسبب طلاق الوالدين، والزواج مرة أخرى، وتعاطي الكحول. قال كثير من الخبراء بأن المراهقين يستمعون إلى نظرائهم أكثر من إنصاتهم

للكبار، ومن ثم يمكن أن تكون المجموعات مصدراً للتعلم والاستكشاف. وكما ذكرنا في الجزء السابق، فإن هناك كتب أنشطة عن العمل مع المجموعات المختلفة من المراهقين. راجع مكان تقدير الذات، أو مصدرك المفضل للكتب التي تتعلق بالموضوعات التي تحظى باهتمامك.

أنواع المجموعات Kinds Of Groups

مجموعات المراهقين إما تطوعية أو غير تطوعية. أما المجموعات التطوعية، فتحدث في المدارس عادة، وفي الكنائس، أو مواقع الصحة العقلية، بينما تُجرى المجموعات غير التطوعية بشكل أساس في المراكز العلاجية، المواقع الداخلية، أو مراكز الصحة العقلية. من الممكن أن تكون المجموعات التطورية، مجموعات التعليم، المناقشة، والإرشاد النفسي، والعلاج النفسي - ذات قيمة أثناء المراهقة.

نقدم فيما يلي قائمة بالعديد من المجموعات التي توجد في مواقع المدرسة الوسطى أو العليا. من الممكن أن تكون معظم هذه المجموعات تطوعية، على الرغم من أن بعضها قد تكون إجبارية.

تقدير الذات أو مفهوم الذات	الصداقة
التوكيدية	قضايا الطلاق والأسرة الربيبة
إدارة الغضب	الحزن والفقد
مهارات الدراسة	التربية الجنسية
التعليم عن المخدرات	المواعيد الغرامية
تعاطي المخدرات	قضايا اللواط والسحاق
التخطيط لما بعد المدرسة العليا	حمل المراهقات
الأبوّة أثناء المراهقة	الأمومة أثناء المراهقة
منع التسرب الدراسي	العيش مع شخص مدمن
تحسين الأداء الأكاديمي	

نعرض أيضاً للمجموعات التي تحدث في مركز الصحة العقلية أو مركز العلاج، أو مركز الاحتجاز.

تعاطي المواد	الحمل
الناجون من الإساءة الجنسية	الأمومة أثناء المراهقة

العيش مع شخص مدمن	الأبوّة أثناء المراهقة
فترة الاختبار	بناء تقدير الذات
قضايا اللواط أو السحاق	الحياة التعاونية (لمراكز العلاج الداخلية، والبيوت الجماعية

التشخيص Screening

بالنسبة لمجموعات المدرسة، من المهم تشخيص أو فرز الأعضاء للتأكد من أنهم مناسبون للمجموعة التي تكوّنها. إن أفضل طريقة للتشخيص هي إجرء مقابلة شخصية موجزة، والتعرف على سبب انضمام العضو إلى المجموعة. في الغالب، ينضم الأطفال إلى المجموعة للهروب من الفصل أو حتى يكونوا مع الأصدقاء. انظر ريتشي، وهوس Ritchie & (2000) Huss للمزيد من المناقشة العميقة للمظاهر العديدة للتطوع وتشخيص الأطفال لمجموعات الإرشاد النفسي في المدارس والمؤسسات.

بناء على الهدف من المجموعات، قد يريد القائد أن تكون المجموعة كلها من الذكور أو كلها من الإناث، أو مجموعة مشتركة. نظراً لأن هناك الكثير الذي يمكن للفرد أن يتعلمه عن الجنس الآخر أثناء سنوات المراهقة، فإن المجموعة المختلطة قد تكون مفيدة. أما من عيوب المجموعات المختلطة فقد لا يأتي الأعضاء إذا ما كان هناك أعضاء من الجنس الآخر.

إن لدى القائد دائماً – في أفضل المواقف – فرصة لتشخيص الأعضاء، ولكن ليس هذا ما عليه الأمر في العديد من مواقع الإرشاد النفسي. إن أي مجموعة من مجموعات المناقشة للمراهقين قد تكون مهملة إذا لم تقترب مجموعة المراهقين غير المتطوعين الذين لم يَقُم القائد بتشخيصهم أو فرزهم، حيث إن هذه المجموعات قد تكون من ترتيب المدرسة، أو ترتيب المحكمة، أو ترتيب الوالد، أو ترتيب المؤسسة. إن لدى العديد من المدارس مجموعات إجبارية خاصة بالطلاب الذين يتعاطون المخدرات، الطلاب كثيري الغياب، الطلاب ذوي الدرجات المنخفضة، أو الطلاب الذين يريدون التسرب من المدرسة. كما أن المحاكم تأمر – أيضاً – المراهقين بالمشاركة في العلاج الجمعي مع أحد المؤسسات. أيضاً، تجبر المواقع الداخلية مجموعات على الحضور.

حجم المجموعة Group Size

لكي يتم الحصول على أفضل النتائج، لا ينبغي أن يكون هناك أكثر من 8 أعضاء في المجموعات التطورية، أو مجموعات الدعم، أو مجموعات الإرشاد النفسي، أو مجموعات العلاج

النفسي، وقد يكون 6 أعضاء هو العدد المثالي. إذا كانت المجموعة تعليمية - نفسية، فقد يكون العدد12 عضواً هو المناسب، على الرغم من أن الحفاظ على عدد 10 أعضاء أو أقل هو الأفضل.

طول الجلسة Length of Session

ينبغي أن تستمر جلسات المراهقين بين 40-90 دقيقة. أما المجموعات في المدرسة، فتستمر لفترة واحدة، حوالي 40-50 دقيقة، أما في المواقع الداخلية، قد تستمر الجلسات أطول من ذلك، خصوصاً إذا كان ينبغي أن يقضي بعض الوقت في "الأعمال المنزلية". في حين أن المجموعات في مراكز الصحة العقلية تلتقي عادة لمدة 90 دقيقة على الأقل.

عدد الجلسات Number of Sessions

إن عدد الجلسات يعتمد على نوع المجموعة والأعضاء. فبعضها يلتقي مرة أو مرتين. في حين أن مجموعات أخرى مثل مجموعات المخدرات والكحول، والمجموعات التي تناقش قضايا اللواط، ومجموعات في قائمة الانذار قد تلتقي لمدة 10 أسابيع أو لعام كامل.

مهارات خاصة Special Skills

ينبغي على قائد المجموعة الذي يعمل مع المراهقين أن يحب ويحترم المراهقين، ويريد أن يتعلم الكثير من عالمهم الحالي، ويفهم أنواع الصراعات التي يمرون بها أثناء نموهم. فالمراهقون على وعي بالمحاولات الزائفة التي يقوم بها القائد ليكون واحداً منهم أو التميز الذي يشير إلى أن "الشخص الكبير يعرف أكثر". غالباً ما يختبر المراهقون مستوى تقبل القائد لقيمهم. لسوء الحظ، من الشائع بالنسبة لقادة مجموعة المراهقين أن يظهروا بمظهر الوالدين. من الممكن أن يضع الطلاب أجندات خفية مثل الرغبة في أن يذاكر الأعضاء بجد في المدرسة يتوقفون على تعاطي المخدرات أو شرب الكحول، أو التصرف بشكل أفضل داخل الفصل. وهذا من شأنه أن يجعل الأعضاء يفقدون احترامهم للقائد. غالباً ما يكون قادة مجموعات المراهقين في مواجهة إذا ما كانوا غير أمناء أو غير واضحين بشأن نواياهم.

هناك ثلاث مهارات مهمة وهي 1- الاضطلاع بالمسؤولية، 2- استخدام البنية، 3- جعل الجلسة مشوقة.

1- الاضطلاع بالمسؤولية: إن من الأهمية بالنسبة لقائد مجموعات المراهقين أن يضطلع بالمسؤولية، وأنه سوف يقود المجموعة. أما إذا لم يضطلع القائد بالمسؤولية، فإن أحد الأعضاء أو اثنين منهم سوف يفعل ذلك، وبالتالي سوف تنحرف المجموعة عن اتجاهها الانتاجي. أما إذا اضطلع القائد بالمسؤولية وجعل المجموعة مشوقة، فإن المراهقين لن

يعبؤوا بذلك. تذكر أن الناس لن يعبؤوا بأن يقودهم أحد إذا ما كان هذا الشخص يقودهم بشكل جيد.

2- استخدم البنية: نظراً لأن المراهقين يأتون في الغالب غير مستعدين لمناقشة القضايا، فإن التخطيط للأنشطة أو الموضوعات هو أفضل طريقة لبناء المجموعة. أما ترك هذا الأمر للأعضاء المراهقين ليأتو هم بالأشياء يؤدي في الغالب إلى مناقشات سطحية ليس لها علاقة بالموضوع.

3- اجعل الجلسة مشوقة: إن أي قائد مجموعة لا يجعل مجموعته مشوقة سوف يبحث عن المشكلة لأن المراهقين يقودون على ألعاب الكمبيوتر، وألعاب الفيديو وغيرها. إن مسؤولية القائد أن يجعل المجموعة مشوقة من خلال تقديم موضوعات مثيرة، واستخدام أنشطة شيقة ومترابطة، واستخدام مدخل الحواس المتعددة الذي يجعل جميع الأعضاء مشاركين. وهذا ينطبق على المجموعات غير المتطوعة لأن من الصعب قيادة هذه المجموعات. ينبغي أن يكون القائد مبدعاً ومبتكراً ليتخلص بذلك من الطاقة السلبية. لا بد أن يخطط القائد – مع المراهقين خصوصاً في الجلسات الأولى – للأنشطة الشيقة والمترابطة. إن استخدام لعب الدور، تدريبات المعضلات الأخلاقية، تكملة الجُمل، والقراءات الشائعة – مفيد لجعل الأعضاء مهتمين ويشاركون في المجموعة. إن البدء بالعرض الرسمي للقواعد ليست هي الطريقة لبدء المجموعة غير المتطوعة– حيث إن هذا يشيع جواً سالباً للأعضاء السلبيين.

أثناء الجلستين الأولى والثانية لمجموعة غير المتطوعين، ينبغي أن يتوقع القائد السلوك السلبي، سواءً اللفظي أو غير اللفظي، أحياناً قد يكون إعطاء الأعضاء الوقت للشكوى أثناء الجلسة الأولى – استراتيجية جيدة. نحن نعرف قائداً بدأ مجموعته بعد المدرسة للمراهقين الذين يتعاطون المخدرات بالتعامل مع غضبهم من الانضمام إلى المجموعة.

القائد: أنا أعلم أنكم لا تودون الحضور إلى هنا، لذا، يمكن أن نأخذ 10 دقائق لسماع شكاوي بهذا الشأن، ولكن بعد ذلك سوف نركز على ما نفعل هنا. إذا ما أردتم الشكوى، سوف أضع علبة القمامة هذه في وسط المجموعة. خلال 10 دقائق، بعد أن تكونوا قد أفرغتم كثيراً من غضبكم، سوف أبعدها، ثم نبدأ في المجموعة.

غالباً ما تحدث مشكلات السرية في مجموعات المراهقين. في بعض الأحيان قد يتجنب القائد هذه المشكلات من خلال الفرز أو التشخيص الواعي للأعضاء لتفادي وضع الأعضاء الذين لا يتناسبون مع المجموعة. نظراً لأهمية السرية، لا بد أن يوضح القائد للأعضاء عواقب خرق السرية. كما ينبغي أن يُعلم القائد الأعضاء بأن السرية لا يمكن ضمانها. من الممكن

التحدث عن عواقب خرق السرية، ويتفق عليها الجميع، أو قد يذكر القائد العواقب بكل بساطة مثل الإستبعاد من المجموعة، أيضاً يحتاج القائد إلى إعلام الأعضاء بأنه سوف يخبر الوالدين عن أشياء معينة تُقال، إذا ما شعر بأن العضو في خطر إلحاق الأذى بنفسه أو ينخرط في سلوكيات ضارة أو تلحق الهزيمة بالذات. قد تملي السياسة المدرسية أو سياسة المؤسسة بالإضافة إلى قوانين الدولة ما يمكن أن يبقى عليه القائد سراً أو لا يبقى عليه.

تعليقات من المرشد النفسي الممارس Comments From A practicing Counselor

المراهقون نوع مثير، حيث إن بحثهم عن "الذات" ورغبتهم في الانتماء يمكن أن يجعلا الإرشاد الجمعي تحدياً نوعاً ما. الشيء المهم، من وجهة نظري، هو الحاجة القوية لبناء علاقة ثقة داخل المجموعة. إن الأنشطة التي تبني علاقات الألفة والثقة مطلقة. كما تبدو قضايا السرية أيضاً ذات أهمية كبيرة لهذه المجموعة العمرية. بالإضافة إلى ذلك، من الأهمية تقديم إرشاد نفسي خاص لأعضائك عندما تدرك أن قضايا معينة يمكن مخاطبتها بشكل أفضل خارج المجموعة.

إن مهارات المقاطعة ضرورية. كقائد للمجموعة، من الضروري أن يكون لديك المهارات التي تستطيع بها توقيف العضو الذي يحاول الهيمنة. لقد رأيت هذا النوع من الأطفال يبالغ في أو يؤلف روايات ومواقف عندما يرى أن الآخرين ينتهجون إليه. لحماية قبول الآخرين لهذا العضو، من الأهمية إدراك ذلك، ومساعدتهم من خلال استخدام أساليب المقاطعة الفعالة. فالتخطيط الفعال ضرورة ملحّة لقيادة مجموعات المراهقين. "ويندي".

الأزواج Couples

هناك أنواع عديدة من المجموعات تشتمل على الأزواج: مجموعات الإثراء الزواجي، مجموعات للعلاقات المسيئة، مجموعات الإرشاد النفسي قبل الزواج، الأزواج اللواطيون والسحاقيات، الأزواج عبر الأعراق، الأزواج ذوو العقائد المتبادلة. هناك مجموعات أخرى مفيدة، تشتمل على مجموعات لوالدي الأطفال الذين ماتوا فجأة، والأزواج الذين يرعون شخصاً مريضاً عقلياً أو جسمياً أو شخص لديه مرض الزهايمر.

إن قيمة هذه المجموعات تكمن في سماع ما يتعامل معه الأزواج الآخرون، وما يفعلونه بشأن القضايا المختلفة في علاقاتكم. غالباً ما يسمع الشركاء ما يقوله الأعضاء الآخرون بشكل أفضل بكثير مما يقوله الأزواج، وأن الشكل الجمعي يسمح بذلك، أيضاً، إن سماع الآخرين يساعد على تحفيز الأفكار والمناقشة في المجموعة لأن الأعضاء يعرضون قضايا يتجنبها الأزواج، أو لم يكونوا على وعي بها.

يتم إجراء مجموعات الأزواج عادة في مراكز الصحة العقلية، مركز العلاج، أو الكنيسة. إن مجموعات الكنيسة، مجموعات من النوع الإثرائي في غالبيتها، بينما تركز الأماكن الأخرى على الإثراء، أو الدعم، أو العلاج النفسي.

أنواع المجموعات Kinds Of Groups

فيما يلي قائمة بأنواع المجموعات التي تقدم بشكل متكرر للأزواج . لاحظ أن أنواع المجموعات – كما ذكرنا قبل ذلك – يمكن أن يمليها الموقع الذي يعمل فيه القائد.

مجموعات الإثراء والدعم Envichment And Support Groups

التواصل	العيش مع والد لديه مرض الزهايمر
الحياة مع الاختلافات	العيش مع طفل مدمن كحول
الحياة مع الاختلافات الدينية	العيش مع والد، أو طفل، أو شخص مريض عقلياً
الحياة مع الفروق العرقية	العيش في عالم متحيز
زيجات ثنائية الحياة المهنية	العيش كزوج لواطي/ سحاقية
البقاء بعد فقدان الطفل	

مجموعات العلاج النفسي Theraoy Groups

الأزواج المسيؤون

التعافي من الخيانة الزوجية

التعافي من جروح الطفولة

علاقات المرحلة الثانية – البدء في علاقة جديدة بعد التعافي

العمل المكثف في عطلة نهاية الأسبوع.

التشخيص Screening

نظراً لأن احتياجات الأزواج الذين يرغبون في المشاركة في الخبرة الجمعية يمكن أن تتباين بشكل كبير، فإن من المهم بالنسبة للقائد أن يكون واضحاً بشأن الهدف من المجموعة. فمن خلال مقابلات التشخيص أو الفرز، من الممكن أن يُعلم القائد الأزواج عن الهدف، ويقيّم احتياجاتهم الفردية والمتبادلة. فمن خلال المقابلة مع الزوج وكل شريك بشكل فردي، من الممكن أن يحصل القائد على منظور واسع عن العلاقة. إذا لم يلتزم الشركاء بالعمل في العلاقة، قد يقترح القائد الإرشاد الزواجي قبل الخبرة الجماعية أو بالإضافة إليها. في

الغالب، أثناء التشخيص، قد يكون من الواضح أن أحد الشريكين يحتاج إلى علاج نفسي مكثف بدلاً من الخبرة الجمعية للأزواج.

حجم المجموعة Groups Size

يتباين حجم مجموعة الأزواج بناء على الشكل. فبعضها يُجرى في مجموعات كبيرة تتراوح بين 10-12 زوجاً. بالنسبة للمجموعات الشخصية، فإن أفضل عدد هو 5 أزواج للسماح بذلك لكل شخص بالمشاركة بأفكاره ومشاعره.

طول وعدد الجلسات Length and Number of Sessions

يمكن أن يتباين شكل مجموعات الأزواج، حيث تُقام العديد من مجموعات الإثراء على أساس واسع وممتد، ليوم كامل أو لعطلة نهاية الأسبوع، والفكرة في ذلك تتمثل في إعطاء وقت للشركاء للاستكشاف التام لأبعاد علاقاتهم والعمل بشكل مكثف في القضايا (Corey et al., 2009). كما أن جلسات اليوم الكامل أو العطلة الكاملة تسمح أيضاً بالمزيد من المشاركة مع، والتعلم من الأزواج الآخرين. إلا أن من عيوب هذا الشكل هو أن الأزواج قد يتركون الجلسة بشعور جماعي "مرتفع"، يُستجد، ويُثار عن علاقاتهم ليدخلوا مرة أخرى إلى العالم الحقيقي للأطفال، والعمل، وإزدحام المرور، والمال، والنسب. إن حماسهم، والتزامهم المستجد قد يحملهم لأيام أو أسابيع، ولكن على المدى البعيد، تظهر على السطح مرة أخرى مشكلاتهم الأساسية تحت ضغوط الحياة اليومية. فكثير من القادة الذين يجرون مجموعات الأزواج هذه يقومون بعمل لقاءات متابعة لدعم تغيرات الأزواج والمساعدة على تقوية المجالات التي عملوا فيها.

من الممكن استخدام الجلسة الجمعية التي تحدث كل أسبوع أو كل مرتين في أسبوع مع الأزواج. ومع ذلك، قد يجد الأزواج - خصوصاً من لديهم أطفال - صعوبة في إيجاد وقت للحضور إلى جلسة جمععية تستغرق من 2-3 ساعات بشكل منتظم لمدة أسابيع أو شهور. إذا كان الأزواج يرغبون في عمل هذا الالتزام، من الممكن عمل الكثير لمساعدتهم في النظر إلى علاقاتهم. من الممكن أن يعمل الأزواج لتحسين علاقة المودة، التعامل مع الاختلاف، اتخاذ القرار، وغيرها كما أن لديهم الفرصة لمناقشة والتعامل مع القضايا اليومية التي تظهر لهم مثل الوالدية، المال، الجدول الزمني الشخصي، الجنس، علاقات النسب، والإجازات. إن الجلسات الأسبوعية تعطي الأزواج الفرصة لتجربة التواصل وأساليب المشكلات خلال فترة زمنية ممتدة، فإذا ما وقعوا في مشكلة، فإن المجموعة تعمل على مساعدتهم في هذا. إن هذا الشكل يأخذ في الاعتبار أن التغيّر الشخصي خصوصاً في حالة مشاركة اثنين من الناس، بطيء وغريب، ويحتاج إلى تدعيم مستمر لكل ما يستمر.

مهارات خاصة Special Skills

تقدم مجموعات الأزواج بعض التحديات الخاصة لقائد المجموعة. ينبغي أن تكون هناك قيادة مشتركة لمجموعات الأزواج - إذا كان ذلك ممكناً - ويمكن أن يقودها الشركاء أنفسهم. فالقائد لا يتعامل وفقط مع الديناميات بين ستة أو ثمانية أعضاء، ولكن أيضاً مع 3-4 علاقات لها دينامياتها الخاصة. لذا، فإن مجموعات الأزواج معقدة للغاية ويصعب قيادتها عادة. سوف نتحدث بإيجاز عن بعض المهارات الخاصة لقيادة مجموعات الأزواج:

1- *فهم أنواع المشكلات التي قد تظهر:* في مجموعة العلاج النفسي للأزواج، قد يكون لدى الأعضاء أجندات مختلفة. قد يأتي أحد الأزواج إلى المجموعة على أمل تحسين العلاقة، أو الإبقاء عليها، في حين أن الآخر قد يكون راضياً عن الوضع الراهن أو يرغب في الحديث عن الطلاق، فالمجموعات ذات هذه الطبيعة يمكن أن تصبح قوية، لأن العضوين يصرحّان بالاختلافات التي بينهما في المجموعة. إن هذا قد يكون في بعض الأحيان مؤلماً للزوج/ الزوجة، وأيضاً للأعضاء الآخرين في المجموعة الذين يشاهدون ذلك.

هناك مشكلات أخرى قد تظهر أثناء الجلسة نفسها، وتشتمل على الآتي:

- قد يكون أحد الشريكين أو كلاهما - متردداً في التشارك بالمشاعر الشخصية أمام الآخر.
- قد يشعر أحد الشريكين بالحاجة إلى إخفاء الخيانة الزوجية.
- قد يستخدم الأزواج المجموعة كمتنفس للمشاعر السالبة القوية التي يحبسونها لفترة زمنية طويلة.
- قد يحاول أحد الشريكين أو كلاهما استخدام المجموعة كهيئة محلّفين لتبرير السلوك بطريقة أو بأخرى.
- قد يستخدم أحد الشريكين المجموعة للبحث عن علاقة جديدة.
- قد يحاول أحد الأعضاء في العلاقة تجنيد المجموعة لنقد سلوك شريكه.
- قد يقارن الأعضاء أنفسهم أو شركاءهم بالآخرين في المجموعة، ويشعرون بعدم الرضا لأنهم لا يتساوون مع الآخرين

2- *المعرفة بنظريات الإرشاد النفسي:* إن نظريات الإرشاد النفسي مهمة لأن الأزواج يبحثون في الغالب عن معلومات تتعلق بسبب ما يفعلونه تجاه الآخرين. نحن نستخدم دائماً التحليل التفاعلي - بالإضافة إلى النظريات الأخرى - لأن التحليل التفاعلي ممتاز في فهم وتفسير التعاملات بين الأزواج.

3- *معرفة الأنواع المختلفة العديدة من تدريبات الأزواج:* من المفيد أن يكون هناك تدريب للأزواج يتشاركون فيه مع بعضهم بعضاً، وأيضاً مع المجموعة. إن هذه التدريبات مفيدة لأنها تشجع الأزواج على النظر إلى القضايا الأوسع التي يتشارك بها الناس في العلاقة، وليس التركيز فقط على الاختلافات بينهم. فالتدريبات تساعد الأزواج على دراسة وفحص مجالات مثل مشكلات الدور الجنسي في العلاقة الاعتمادية، الحاجة إلى التجديد للحفاظ على العلاقة شيقة، والحاجة إلى فصل الهويات، والألعاب التي تتداخل مع المودة، ودور خبرات الطفولة في تشكيل القيم التي تتعلق بالعلاقات والزواج. إن سماع الأزواج الآخرين يتناقشون في ردود أفعالهم تجاه التمارين مهم جداً وله قيمة عظيمة بالنسبة للأعضاء. هناك تمارين ممتازة يمكن أن توجد في العديد من المصادر المتاحة للقادة الذين يعملون مع مجموعات الأزواج (Corey et al., 2009, Jacobs, 1992, Stevens, 1972).

4- *استخدام الدراما والسيكودراما:* في العديد من مجموعات الأزواج، يتم استخدام الدراما والسيكودراما للوصول إلى الانفعالات العميقة الموجودة لدى الأعضاء، فمن خلال رؤية الأزواج الآخرين وهم يعملون في قضايا ومواقف، فإن الأعضاء الآخرين يجدون أن بإمكانهم الارتباط بالمشهد المعروض.

5- *العمل مع الأزواج الذين لديهم احتياجات خاصة:* بالنسبة للأزواج اللواطيين، والزوجات السحاقيات، لا بد أن يعرف القائد ويفهم القضايا الخاصة التي تواجه هؤلاء الأزواج. إن هذه المعرفة تأتي من القراءة ومن التفاعل مع أولئك الذين يعيشون هذا النمط من الحياة، ولا يمكن أن تأتي من الأفكار الخيالية للمرء مثل ماهية هذه الحياة، وهل من الأخلاق قيادة هذه المجموعات دون معرفة. في الغالب يقود هذه المجموعة شخص لواطي/ سحاقية. هناك أنواع أخرى من مجموعات الأزواج، تشتمل على مجموعات الوالدية، ومجموعات والدي الأطفال المدمنين، أو الذين لديهم احتياجات خاصة. هناك أدبيات عديدة عن قيادة هذه المجموعات.

بإيجاز، فإن مجموعات الأزواج مثيرة، دينامية، ومتحدية. إن مجموعات الأزواج تستدعي فهماً عميقاً للعلاقات بالإضافة إلى القدرة على التعامل مع الديناميات المعقدة التي تظهر في الغالب. فقادة المجموعات الذين يعملون مع الأزواج في حاجة إلى أن تكون لديهم مهارات قيادة قوية، وخبرة كبيرة في الإرشاد الفردي والجمعي.

تعليقات من مرشد نفسي ممارس Comments from A Prscticing Counselor

من المهم أن تكون واضحاً بشأن الهدف من مجموعة الأزواج، فالتربية الزواجية تتعلق بتعليم المهارات للزوجين، بينما مجموعات العلاج النفسي تتعامل مع قضايا خاصة للزوجين.

التشخيص هو الأساس لكل مجموعات الأزواج. في كثير من مجموعات العلاج النفسي للأزواج، تأكدت أن الزوجين كانا يؤديان بشكل جيد ليكونا في الموقع الجمعي وليس مجرد الإرشاد الزواجي. إن عليك أن تقاطع وتوجه كثيراً، لأن الشركاء يحاولون إلقاء اللوم على الشريك، وكذلك الخزي والعار، وتركيز الانتباه. فإذا ما تكلم أحد الأعضاء عن شريكه/ شريكته، أعيد الأمر إلى الشخص الذي يلقي باللوم، وهذا من شأنه أن يوقف محاولات وضع الشريك موضع المتهم. كما أن تيسير الخصوصية مهارة مهمة.

مجموعات الإدمان Addiction Groups

توجد العديد من المجموعات المختلفة للمدمنين لبعض المواد أو النشاطات. شعرنا بالحرية لوضع العديد من الأفراد المختلفين والمميزين في فئة واحدة، ولكن نشعر بأنه في هذه المناقشة المكثفة، قد يشعر القارئ بتحديات العمل مع أي شخص مدمن. المجموعات التي سوف نتحدث عنها في هذا الجزء يمكن أن تطبق على أي إدمان: الإفراط في الأكل، أو عدم الأكل، التسوق، المقامرة، الجنس، أو المخدرات، والكحول.

هناك العديد من المجموعات متاحة للمدمن. هناك مجموعات دعم من 12 خطوة لا يقودها مختص عادة – مثل الكحوليين المجهولين، مدمني المخدرات المجهولين، كثيري الأكل المجهولين، مدمني الجنس المجهولين، المقامرين المجهولين، – هذه المجموعات قد أفادت ملايين البشر. أما مجموعات التعليم لكل فئة من هذه الفئات – والتي يقودها معالج نفسي مدرب يمكن أن تقدم معلومات قيمة. أيضاً، فإن مجموعات العلاج النفسي مفيدة لأولئك الذين ما زالوا ينكرون الإدمان وعواقبه، هناك العديد من الكتب الممتازة عن كل مجموعة تقريباً، حيث من خلال البحث على الإنترنت، يمكن أن تصل إلى مواقع على الشبكة للموضوع الذي تهتم به. هذه المواقع التي تحتوي على مراجع من الكتب والمواد تساعدك على البدء بأفكار لقيادة مجموعات لأولئك الذين يعانون من اضطرابات الأكل، إدمان السطو على البيوت، أو الذين يحاولون كسر إدمان القمار. إن الغرض من مناقشتنا هو إعطاؤك تفهماً لهذه المجموعات، ولكنك تحتاج إلى مزيد من المعلومات أكثر مما هو معروض هنا.

لا يمكن التغافل عن قيمة مجموعات الإدمان. يحتاج المدمنون إلى سماع المدمنين الآخرين، خصوصاً أولئك الذين يجدون صعوبة، والذين يؤدون بشكل أفضل مما هم عليه. من الممكن تقديم مزيد من الدعم والمساعدة لأن الأعضاء يشعرون بارتباط قوي مع من يعيشون نفس الحياة التي يحبونها.

أنواع المجموعات Kinds of Groups

أي مناقشة عن مجموعة الإدمان ينبغي أن تقسَّم إلى فئتين: غير المتطوعين والمتطوعين.

مجموعات غير المتطوعين: تتكون مجموعات غير المتطوعين للمدمنين من أولئك الذين أجبرهم صاحب العمل، أو الوالد، أو المدرسة، أو المسؤولون الآخرون على الحضور إلى المجموعة. قد تكون هذه المجموعات تعليمية بشكل صارم، أو قد تعمل بغرض كسر رفض الشخص المدمن بأنه ليس هناك شيء خطأ. هذه المجموعات تتشكل أو تحدث في مراكز الصحة العقلية أو المراكز العلاجية، وينبغي أن يقودها فقط الأشخاص الذين لديهم معرفة كبيرة بالإدمان الذي يخاطبونه.

المجموعات المتطوعة هناك العديد من المجموعات المتطوعة للأشخاص الذين لديهم بعض أنواع الإدمان الذي يؤثر بشكل كبير على حياتهم. هؤلاء المدمنون الذين يرغبون في المساعدة يتطوعون في الغالب في مجموعات التعافي، والعلاج النفسي، والوقاية من الارتداد أو الإخفاق ووقاية ذاتهم أي الانتكاسة. لا بد لأي قائد أن يكون متمكناً في معرفة إدمان معين لقيادة هذه المجموعات لأن قوة الإدمان شديدة لدرجة أنه توجد صعوبات، وألم، وصراعات.

التشخيص Screening

يتم عمل التشخيص لكل المجموعات، ولكن مع مجموعات الإدمان، فإن هذا ليس ممكناً في الغالب لأن الأعضاء مجبرون على الحضور إلى المجموعة أو هم سجناء مركز العلاج الداخلي الذي يتطلب منهم الحضور إلى المجموعة، بالنسبة لمجموعات المتطوعين، ينبغي على القادة التشخيص أو الفرز من أجل الالتزام بالتغيير. في الغالب، يأتي الناس استرضاء للزوج/ الزوجة، أو الوالد، أو رئيس العمل. هؤلاء الأعضاء يمكن أن يتسببوا في مشكلات خصوصاً إذا ما أرادوا تخريب العملية الجمعية، بالنسبة للمجموعات الذين حضروا إلى المجموعة اضطراراً، يستخدم بعض القادة مفهوم الدائرة الداخلية/ الدائرة الخارجية لكل جلسة، حيث يجعلون أولئك الذين يرغبون في المشاركة بنشاط – يسحبون مقاعدهم إلى المنتصف، وأولئك الذين لا يريدون سوى "الاستماع" – يجلسون خارج الدائرة. من الناحية النظرية، فإن هذا يمنع الذين يجلسون خارج الدائرة من تقديم أي تعليقات تسبب في شرود الذهن، كما يعطي الآخرين الفرصة للذهاب إلى العمق في الجلسة.

حجم المجموعة Group Size

الحجم المثالي لمجموعة العلاج النفسي هو من 6-10 أفراد، بناء على الأعضاء والهدف من المجموعة. من الممكن أن تكون المجموعات التعليمية أكبر من ذلك، ومجموعات النوع الكحولي المجهول يمكن أن يكون بها من 30-40 عضواً أو أكثر، لأن هذه المجموعة مفتوحة للعامة.

طول الجلسة Length of Session

مجموعات الكحولي المجهول والمجموعات التي على شاكلتها تستمر عادة لمدة ساعة.

المجموعات التي يقودها معالج نفسي تستمر عادة من 1:30 إلى 2 ساعة، ولكن قد تستمر أطول من ذلك في المواقع الداخلية أو العلاجية. في بعض المراكز العلاجية، تلتقي المجموعات يومياً، لذا ينبغي على القائد أن تكون لديه دراية ومهارات ممتازة ليجعل المجموعة مشوقة، وذات قيمة يومياً.

مهارات خاصة Special Skills

1- *التعامل مع الغضب*: إنَّ الجلسات الأولى في أي مجموعة غير متطوعة للمدمنين يصعب قيادتها لأن الأعضاء لا يرون أن لديهم مشكلة. لذا، لا بد أن يكون القائد مستعداً للتعامل مع غضب الأعضاء من الإجبار على الانضمام إلى المجموعة، والغضب الذي يشعر به الأعضاء عندما يشير القائد إلى حقيقة أن الإدمان يخلق مشكلات في حياتهم.

2- *استخدام مدخل الحواس المتعددة*: ليست هناك إجابات سهلة لمشكلات العمل مع المدمنين غير المتطوعين. في الغالب، من الممكن أن استخدام تدريب الحركة الشيقة، أو الكتابة، أو الدعامة – قد تكون مفيدة في جذب انتباه العضو غير المتطوع. فالقادة الذين يستخدمون مدخل الحواس المتعددة أكثر نجاحاً دائماً من القادة الذين يعتمدون فقط على التحدث.



مهارات الإرشاد الجمعي: العلاج النفسي في المجموعات

Group Counseling Skills: Therapy In Groups

اذهب إلى الجزء 14.1، وشاهد الجزء الذي يستخدم فيه القائد أساليب الحواس المتعددة (الجاكوش، وزجاجة البيرة الكبيرة) عن العمل مع عضو واحد.

3- *التعامل مع المواجهة*: بالإضافة إلى امتلاك القائد للمعرفة الواسعة عن الإدمان والقيادة الجماعية، فإن على القائد أن تكون لديه الشجاعة للمواجهة، وألا ينزعج من مواجهة الأعضاء بعضهم بعضاً. لا بد أن يتذكر القائد دائماً أن المواجهة الفعالة تنطوي على القائد أو عضو آخر يواجه أحد الأعضاء بخصوص التناقضات الذاتية. في الغالب، يقوم القادة عديمو الخبرة بمجابهة العضو، أو يدعون الأعضاء الآخرين يهاجمونه، وهذا ليس فعالاً وقد يكون ضاراً. من الممكن أن يشعر القادة بالإحباط من الأعضاء الذين ينكرون مشكلاتهم، وقد يستخدمون المواجهة بطريقة تأديبية، إذ أن المواجهة التأديبية مواجهة غير مناسبة، حيث تهاجم العضو، وتقلل من شأنه، وتهينه. فإذا ما وجد القائد نفسه يشعر بالغضب نحو عضو ما، فإن عليه فحص توقعاته بالنسبة لهذا العضو، أو قد يتحدث إلى زميل عن إحباطه. أما المواجهة البناءة، فهي ذات قيمة وضرورية في الغالب، وتشتمل على عبارات مثل "أخبرتنا أنك سوف تحاول التخلص من السُكر، ولكنك لم تطلعنا على الخطة

التي تتبعها لعمل ذلك. هذا هو السبب الذي لم يجعل أحداً يصدقك" إن استخدام المواجهة يحتاج إلى مهارة وحساسية.

4- *التخطيط:* لا بد أن يتم التخطيط الواعي لمعظم مجموعات المدمنين، خصوصاً في البداية. بالنسبة لأي مجموعة لغير المتطوعين، ينبغي أن يدرك القائد أن الأعضاء غالباً يدافعون عن أنفسهم بخصوص الإدمان ويترددون في الحديث عن أي قضية من قضاياهم. ومن ثم ينبغي على القائد التخطيط لتدريبات مشوقة، ومترابطة، وأيضاً لمناقشات شيقة، وذات صلة بالموضوع لجعل الأعضاء ينخرطون في المجموعة، ويلتزمون بمحاولة الاستفادة من المجموعة.

5- *المقاطعة:* هناك مهارة أخرى ضرورية تماماً عند قيادة مجموعات المدمنين، وهي المقاطعة. يحتاج القائد إلى استخدام مهارات المقاطعة لأن المدمنين – خصوصاً مدمني الكحول – يريدون في الغالب سرد قصتهم مرة تلو مرة. أخبرنا القادة الذين عملوا مع الكحوليين أن مقاطعة القصص التي تكرر أثبتت أنها فعالة في السماح بمزيد من التشارك والتفاعل، وفي التركيز على موضوع ما بعمق دون الاستماع إلى قصة تلو أخرى.

6- *الصبر:* لا بد أن يكون القادة صبورين، ويفهمون أنهم لن يروا نتائج دراماتيكية وسريعة. ضع في اعتبارك دائماً أن هذه فئة من الناس صعبة للغاية، ومن ثم فإن معدل النجاح أقل من هذا الذي يجده القادة مع الأعضاء الذين لديهم أنواع أخرى من المشكلات. إن قادة المجموعات في مجال تعاطي المواد لا ينبغي أن يتوقعوا تغييراً سلوكيا واسعاً وسريعاً، ومن ثم ينبغي عليهم توخي الحذر في تجنب الاحتراق النفسي من خلال تبنيهم توقعات واقعية، وألا يقودوا عدداً كبيراً من المجموعات في اليوم أو الأسبوع. كما ينبغي أن يعلم القادة أن قيمتهم النفسية لا ترتبط بتحسن المسترشدون لأن كثيراً من المدمنين ينتكسون أولا يعملون ببساطة أي نوع من برنامج التعاوني. إن من المهم عدم الشعور بالفشل الشخصي كقائد أو كمرشد نفسي بسبب عودة الأعضاء للبرنامج العلاجي لنفس المشكلة.

تعليقات من مرشد نفسي ممارس Comments From A practicing Counselor

إن الحاجة إلى أن تكون مبدعاً مهم للغاية. وهذا ينطبق على المسترشدون الذين أجبروا على العلاج. أنا استخدم العديد من تمارين الحركة. المقاطعة والإغراء بالكلام أدوات ضرورية عند العمل مع متعاطي المواد. أحياناً، يسرد الأعضاء "قصصهم" مراراً وتكراراً. على الرغم من أن ذلك قد يكون مفيداً، فقد وجدت أنني بحاجة إلى التناغم مع نبرة صوتهم، وهدفهم من المشاركة، هناك أعضاء آخرون مترددون في المشاركة، وسوف يختبئون في المجموعة. وهذا ينطبق على السيدات، خصوصاً عندما يكون في المجموعة عدد أكبر من الرجال. تقسيم الأعضاء إلى ثنائيات أو ثلاثيات أثبت أنه

فعال. أيضاً التمارين المكتوبة تساعد الأعضاء على التركيز. فقد قمت بتدريب يشجع الأعضاء على التأمل، والكشف عن سلوكياتهم الشعائرية وعن ارتباطها بتعاطي الكحول والمخدرات. وقد كان ذلك مفيداً، ليس في كسر الإنكار فحسب، ولكن أيضاً في جعل الأعضاء يتعرفون على بعضهم بعضاً.

"تريش"

المسترشدون كبار السن Older Clients

كما هو الحال بالنسبة لفئات الناس الذين تحدثنا عنهم حتى الآن، فإن هناك بعض الاعتبارات الخاصة ينبغي أن تكون على وعي بها عند العمل مع مجموعات كبار السن. على الرغم من أننا نتحدث عن :كبار السن"، إلا أن هذا النعت لا يصف بدقة الذين هم أعلى من سن معين، لأن كثيراً ممن هم في سن 80 عاماً يؤدون بشكل جيد مثل أولئك الذين هم في سن 50 عاماً. نحن كقادة مجموعات، ينبغي أن نكون على وعي بأن احتياجات كبار السن تتشابه مع احتياجاتنا جميعاً، بمعنى أن احتياجاتهم متنوعة. قد يشعر كبار السن أنهم أقل قوة وتأثيراً من ذي قبل عندما كانوا موظفين، وعندما كان لهم أطفال يسعون لطلب النصيحة منهم، أو لهم أصدقاء يعتمدون عليهم. وهذا يؤدي إلى مشاعر تقدير الذات المنخفضة، والاغتراب. قد تقل اتصالات كبار السن بأفراد الأسرة أو الأخوة، أو الأبناء عما كان عليه من قبل. كما أن اتصالاتهم الاجتماعية تقل، حيث ربما مات أصدقاؤهم، أو انتقلوا إلى مكان آخر. وهذا يمكن أن يؤدي إلى مشاعر العزلة والاكتئاب. إن كبار السن يمكنهم الاستفادة بشكل كبير من انضمامهم إلى مجموعة حيث يتحدثون فيها عن المشكلات التي تتعلق بالوهن الجسمي والعقلي، والموت. لا بد ألا ينزعج القائد من التعامل مع الأفكار والمشاعر التي تتعلق بالموت.

غالباً ما يكون كبار السن مشغولين بأحداث الماضي، فهم يميلون إلى سرد قصص من الماضي، والاستغراق في الذكريات. على الرغم من أن هذا السرد القصصي قد يكون مملاً للأعضاء الآخرين، إلا أنه طريقة صحية للناس لتجهيز حياتهم والشعور بقيمة ذاتهم. هناك نشاط شائع في مجموعات كبار السن، وهو الاستغراق في الذكريات عن المظاهر المختلفة لحياتهم. على سبيل المثال، قد يسمح القائد بدقائق معينة لكل عضو يسترجع فيها ذكريات خاصة بإجازة، أو لحظة سعيدة، مع صديق أو زوجة/ زوج، أو أفضل خبرة مرّ بها. هذه التمارين يمكن أن تستثير ذكريات تؤدي بالعضو إلى الرغبة في أداء بعض الأعمال الشخصية. كما أن مجموعات كبار السن هذه تخدم هدف إشباع الاحتياجات الاجتماعية التي لديهم، إذ ليس لديهم سوى متنفسات قليلة لإشباع هذه الاحتياجات.

أهداف وأنواع مجموعات كبار السن

Goals And Kinds Of Groups For Older Persons

على الرغم من أن كبار السن يمكن أن يستفيدوا من النمو الشخصي وإرشاد المجموعات،

فإن القائد قد يجد اهتماماً واستجابة من قبل كبار السن في مجموعات المهام، والدعم، والتعليم. هناك تطور حديث يتم تجربته لتجميع كبار السن معاً لتعليمهم عن الكمبيوتر، وتعليمهم كيف يمكنهم التواصل مع بعضهم بعضاً في كل مكان من العالم. حتى الآن، نجحت هذه المحاولة. نقدم فيما يلي خمسة أهداف ممكنة للمجموعات التي تشتمل على هذه الفئة من الناس:

1- *تقديم المعلومات:* إن أول هدف ينطوي على تقديم المعلومات عن الأمور المتعددة مثل الماليات، والصحة والدواء، والإسكان، والتأمين. من الممكن أن يقدم القائد المعلومات، أو يرتب لحضور ضيف يتحدث هو في ذلك.

2- *إتاحة الفرصة لحدوث الأشياء:* هناك هدف آخر وهو ما نطلق عليه "إتاحة الفرصة لحدوث الأشياء". إن كبار السن – خصوصاً من يعيشون في مراكز الإعاشة الداخلية – ليست لديهم الموارد أو التأثير الشخصي لإتاحة الفرصة لحدوث الأشياء، مثل تغيير الجدول الزمني، التخطيط لحفل في إجازة، تحسين الظروف المعيشة، إلخ. إن مجموعة المهام قد تضطلع بهذه الأهداف لتحسين الجودة العامة للحياة. إن مثل هذه المجموعة يمكن أن تعطي الفرصة للأعضاء لتعلم أو إعادة تعلم مهارات التوكيدية الفعالة.

3- *العمل خلال القضايا الشخصية:* هناك هدف ثالث، وينطوي على العمل خلال القضايا الشخصية. فالنمو الشخصي أو إرشاد المجموعة يمكن أن يساعد الأعضاء في التعامل مع الأعمال التي لم تنته في الماضي، مثل الشعور بالذنب بسبب عدم الأبوّة الجيدة، أو عدم معاشرة الزوج / الزوجة بشكل جيد، أو الغضب تجاه صديق أو صاحب عمل سابق، أو الحزن بسبب عدم إنجاز شيء ما في حياة المرء. كما أن قضايا مثل معاملة الأبناء وأفراد الأسرة الآخرين، أو مشكلاتهم فيما يتعلق بالمستقبل، أو الوهن، أو الموت" مجالات أخرى محتملة للعمل الشخصي. كما أن الأعضاء يستفيدون أيضاً من التشارك بمشكلاتهم، وإيجاد الدعم داخل المجموعة.

4- تنمية *الاتصالات الاجتماعية والإبقاء عليها* " الهدف الرابع لمجموعات كبار السن هو تنمية الإتصالات الاجتماعية والإبقاء عليها، عندما يكبر الناس، تقل اتصالاتهم الأسرية لبعد المسافة، أو لإنشغال أفراد الأسرة بحياتهم الخاصة. فالأصدقاء ينتقلون إلى أماكن أخرى، أو يموتون، يتغير الجيران، وتقل فرص التواصل الاجتماعي، قد يكون من الصعب تكوين صداقات جديدة، لذا يميل بعض كبار السن إلى الانطوائية، وينشغلون بأنفسهم وبماضيهم. وهذا قد يؤدي إلى مهارات اجتماعية ضعيفة، وسلوك ضعيف. من الممكن أن توفر مجموعة المهام مكاناً للأعضاء اجتماعياً – استعادة المهارات الاجتماعية السابقة – بالإضافة إلى مقابلة آخرين، قد يكونون معهم علاقات تستمر لفترات طويلة.

5- *استكشاف أهداف جديدة في الحياة*: أخيراً، وجدنا أن المجموعات يمكن أن تكون مفيدة جداً في مساعدة كبار السن على استكشاف أهداف جديدة في الحياة. هذه المجموعة قد يكون لها خصائص أو مميزات مجموعة التعليم، مجموعة الدعم، وحتى المجموعة التطورية، حيث يحوّل الأعضاء انشغالهم بالماضي إلى التركيز على اللحظة الراهنة، والمستقبل، قد يقدم القائد أو الأعضاء الآخرين معلومات وأفكار لمشروعات معينة مثل الفنون، والأعمال الإبداعية، أو الأنشطة المجتمعية مثل الانضمام إلى برنامج رعاية للجد للأحفاد بالتبني. هذه الأهداف الجديدة قد تنطوي على الكتابة للأصدقاء القدامى، تحقيق روابط حميمة مع أفراد الأسرة، أو تتبع أهداف تم الابتعاد عنها من قبل، مثل الكتابة، أو الدراسة في الجامعة. قد يتعلم الأعضاء أن من الممكن استثارة اهتمام جديد ومستمر بالحياة – مهما تكن القيود الصحية أو الطبية.

المواقع Settings

هناك أربعة مواقع أساسية تقيم فيها مجموعات كبار السن: 1- المجتمع المحلي، 2- بيوت الرعاية، 3- بيوت التمريض، 4- المؤسسات. سوف نتحدث بإيجاز عن تضمينات كل موقع من هذه المواقع:

المجتمع المحلي: هناك كبار سن في معظم المجتمعات ليس لهم تواصل مع الأسرة أو الأصدقاء، أو أولئك الذين يعيشون حياة انعزالية. قد يكون بعضهم على تواصل مع المؤسسات الاجتماعية المحلية. من الممكن إعداد برنامج جماعي لهؤلاء الأشخاص لتتبع الأهداف التي تناقشنا فيها من قبل. هذه المجموعات يمكن أن يمولها مركز الصحة العقلية في المجتمع المحلي، أو المدارس أو الجامعات، أو الكنائس المحلية، أو مراكز المواطنين.

بيوت الرعاية: كما أن هناك بيوت إعاشة صممت لكبار السن، تقدم مكاناً يمكن أن تقام فيه هذه المجموعات. على الرغم من أن هذه التيسيرات قد يكون بها أفراد مؤهلون لقيادة المجموعات، إلا أن من المحتمل أن يقدم هذه الخدمة قائدٌ جماعيٌ من المجتمع المحلي.

بيوت التمريض: تحتاج بيوت التمريض إلى برنامج جماعي. إن حدة المرض الجسمي تضع بعض القيود على الحركة، ومع ذلك، قد تكون الحاجة كبيرة. ينبغي تشخيص الأعضاء من أجل القدرة الجسمية على المشاركة، وحالتهم العقلية.

المؤسسات: هناك حاجة كبيرة لمجموعات لكبار السن في المؤسسات. من الممكن تتبع كثير من الأهداف التي تناقشنا فيها هنا – بشكل فعال في هذه الأماكن. فالحياة المؤسساتية قد تكون صعبة، ومن الممكن أن تؤدي بالمريض – مع المشكلات الطبية والنفسية – إلى الشعور

بالاكتئاب والعزلة الاجتماعية. إن البرنامج الجماعي يمكن أن يساعد في إعادة العلاقات الاجتماعية، تنمية شبكة علاقات الدعم، وتقديم المعلومات والتوجيه، يقدم كوري ورفاقه (2009) .Corey et al وصفاً دافئاً للإسهامات التي قدمتها ماريان كوري لمجموعة من كبار السن في أحد المواقع المؤسساتية.

التشخيص Screening

مجموعات التشخيص أو الفرز لكبار السن مهمة وسوف تعتمد على الهدف، فإذا كان الهدف هو تعليم شيء جديد، أو جعل الأعضاء يركزون على بعض المهام أو موضوع ما، إذاً يصبح من المهم اختيار الأعضاء الذين لديهم القدرة على التعلم والتركيز. بالنسبة للمجموعات التي يكون التركيز فيها على ذكريات الماضي هو العنصر الرئيسي، فإن القائد في حاجة إلى التأكد من أن الأعضاء المختارين لديهم القدرة على الوصول إلى ذكرياتهم، وهذه مهمة صعبة على بعض كبار السن.

حجم المجموعة Group Size

إن حجم مجموعة كبار السن يعتمد على نوع المجموعة والهدف منها. إذا كانت المجموعة للتفاعل الاجتماعي أو التعليم، فإن العدد 10-12 مناسب. أما إذا كانت المجموعة للدعم والمشاركة، فإن العدد 4-6 مناسب.

طول الجلسات Length of Sessions

تستمر الجلسات في العادة ما بين ساعة، وساعة ونصف، بناء على مستوى أداء الأعضاء، حجم المجموعة، والهدف من المجموعة.

مهارات خاصة Special Skills

فيما يلي ثلاث مهارات ينبغي أن تكون لدى القائد في الإرشاد الجمعي لكبار السن:

1- الصبر: ربما كانت المهارة الأكثر أهمية في العمل مع كبار السن هي الصبر، حيث إن الأمور تسير ببطء، ويحتاج المرشد النفسي إلى فهم هذا والتكيّف معه.

2- الطاقة: إن لدى القائد الماهر العديد من الطاقة الإيجابية على أمل تنشيط غير المتحمسين. إن الاتجاه الإيجابي، والمتفائل يساعد المجموعة على أن تنطلق إلى الأمام بسلاسة.

3- المعرفة بموضوعات معينة: القائد الذي يعمل مع كبار السن لابد أن يكون حساساً للقضايا ذات الصلة، مثل مشكلات التقدم في السن، والموت، بالإضافة إلى القيود الواقعية مثل وهن الصحة الجسمية، والحيوية، وقلة المتنفسات الاجتماعية، ينبغي على القائد إعداد برنامج جمعي يشبع مدى واسع من احتياجات الأعضاء.

المسترشدون ذوو الأمراض المزمنة والصعوبات
Clients with Chronic Diseases and Disabilities

يمكن تشكيل مجموعات الأشخاص ذوي الأمراض المزمنة والصعوبات على أساس مجتمعي أو في المستشفيات أو مراكز إعادة التأهيل. إن هذه المجموعات مهمة في ضوء الضغوط الناتجة عن استهلال العجز أو المرض طويل المدى. في الغالب، لا يكون الأعضاء متأكدين من مسار أو تكهنات حالتهم، حيث لا بد أن يتعاملوا مع التغيير في نسق الحياة، مشاعر فقدان السيطرة والانفصال الجسمي عن الأسرة والأصدقاء بسبب المكوث في الموقع الطبي، والذي قد يكون في مدينة أخرى. إن تركيز حياتهم لأسابيع أو شهور عديدة قد تحول من العمل اليومي من أجل المعيشة، أو الحضور إلى المدرسة، الاجتماعيات، والمشاركة في الأسرة، والاستماع إلى الفحوصات الطبية، والعلاجات، والانتظار مع عدم معرفة النتائج.

أنواع المجموعات Kinds Of Groups

مع الوضع في الاعتبار الشك في العوامل الطبية، والحاجة إلى الدعم الوجداني، والصعوبة في العمل خلال تغيرات أساليب الحياة، فمن المفيد أن تكون هناك أنواع مختلفة من المجموعات لهذه الفئة من الناس. فالمجموعات يمكن أن تقدم التعليم والمعلومات عن القضايا التي تتعلق بالصحة، وتساعد المسترشدون على التعامل مع القضايا النفسية مثل فقدان الهوية، والغضب، وعملية الحزن. كما أن المجموعات يمكن أن تقدم الدعم والمساعدة في حل المشكلات.

هناك فئتان من الناس تنتشر المجموعات لهما وهما مرض الإيدز والسرطان، حيث تقاد العديد من مجموعات الدعم الممتازة لهاتين الفئتين من الناس. إذا كنت تخطط لقيادة هذه الأنواع من المجموعات، ينبغي أن تكون على وعي بوجود أدبيات عديدة تناقش المداخل المختلفة لكل فئة منهما.

التشخيص Screening

من الأفضل عادة تشكيل مجموعات متجانسة بناءً على مرض معين أو صعوبة معينة، لأن المرض أو الصعوبة هو القاسم المشترك الشائع لدى هؤلاء المرضى. ومع ذلك هناك أوقات قد لا يكون ذلك ممكناً، أو قد يكون من المفيد إشراك أعضاء المجموعة ذوي المشكلات الطبية المختلفة. لا بد أن يفكر القائد فيمن يلحقهم بالمجموعة، ولا بد أن يكون حساساً للقلق الشديد، والاكتئاب، والغضب الذي يمر به الأفراد بعد بدء مرض طويل الأمد، أو حالة عجز طويلة الأمد. إن من المهم لقائد المجموعة فهم عملية الحزن التي يمر بها الأفراد عندما يواجهون مرضاً طويل الأمد أو حالة عجز، في حالة اختيار الأعضاء للمجموعة أو قيادة المجموعة أيضاً.

الأعضاء الذين يتعاملون بفعالية مع حالتهم الطبية يمكن أن يقدموا المعلومات، ويقدموا الدعم، ويعملوا كنماذج لأولئك الذين ما زالوا في حالات الغضب أو الاكتئاب.

يمكن قيادة مجموعات الأشخاص ذوي المرض المزمن أو العجز كمجموعات منفتحة أو منغلقة. معظم مجموعات المستشفى منفتحة بسبب الحاجة لإدخال أناس جدد يصلون إلى الوحدة ويعانون من نفس المرض أو العجز. كما أن مجموعات أفراد الأسرة للأشخاص ذوي أمراض معينة يتم قيادتها بنجاح أيضاً.

حجم المجموعة وطول الجلسات Group Size And Length Of Sessions

إن حجم هذه المجموعات يتباين وفقاً للهدف منها، حيث إن مجموعات التعليم يمكن أن تكون كبيرة. لا ينبغي أن تشتمل مجموعات الدعم والعلاج النفسي على أكثر من 8 أعضاء، مع الوضع في الاعتبار أن 6 أعضاء عدد مثالي. هذه المجموعات تلتقي عادة لمدة 1:30-2 ساعة لأن الأعضاء لديهم عادة الكثير من الأفكار والمشاعر التي يرغبون في التشارك بها.

مهارات خاصة Special Skills

1- التعامل مع المشاعر القوية: يحتاج قادة المجموعات الذين يتعاملون مع المرض أو الصعوبة إلى أن يكونوا مستعدين للديناميات العديدة والمختلفة بسبب مشاعر الظلم التي يمر بها الأعضاء منذ بدء المرض المزمن أو مرض الموت، فإن لديهم حاجة قوية للتعبير عن المشاعر القوية – الإحباط، والغضب تحديداً. لهذا السبب، فإن قادة المجموعة لا بد أن يشعروا بعدم الانزعاج في التعامل مع العدائية التي يظهرها بعضهم تجاههم. فالغضب يأخذ في الغالب شكل خطأ يقع فيه الأفراد العاملين أو الممرضات، أو الجداول الزمنية، وهكذا، إن من الأهمية بالنسبة لقائد المجموعة أن ينظر إلى هذا الغضب على أنه مظهر مهم لعملية الحزن ويعمل على مساعدة العضو في العمل خلاله.

2- جعل الأعضاء يركزون على المظاهر الأخرى للحياة: يصبح الأعضاء في الغالب أكثر تركيزاً على ظروفهم الطبية، مع إقصاء المظاهر الأخرى للحياة. فهم في حاجة إلى التشجيع على الخروج من حالتهم الطبية إلى إمكانية العمل في المستقبل، والتعايش الاجتماعي مرة أخرى مع الأصدقاء، واسترجاع الدور الذي كان يلعبه في الأسرة، وهكذا. إن من الأهمية استخدام مهارات المقاطعة الفعالة مع التمارين التي تبنى الكيفية التي يتشارك بها الأعضاء. على سبيل المثال، فإن تمارين تكملة الجملة مفيدة، لأن القائد يمكن أن يجعل الأعضاء يركزون على مظاهر معينة لحياتهم ومرضهم من خلال الجمل التي يستخدمونها.

3- إتاحة الفرصة للأعضاء ليكونوا خبراء: يحتاج القادة – خاصة المبتدؤون – إلى فهم أن المسترشدون ذوي المرض المزمن أو الصعوبة أصبحوا على دراية كبيرة بخصوص حالتهم. إن على القادة محاولة التعلم من الأعضاء بدلاً من أن تعددهم لمعرفتهم.

4- المقاطعة: قد يحاول أعضاء بعينهم استخدام معرفتهم الفائقة عن حالتهم للتحكم في القائد، ومحاولة الهيمنة على المناقشة أو التقليل من فعالية القائد بسبب قلة معرفته، قد يحتارج القائد إلى استخدام مهارات المقاطعة للتأكد من أن هؤلاء الأعضاء لا يخربون الهدف من المجموعة.

5- أن تكون واسع الإطلاع: إن المعرفة عن المرض أو الصعوبة مفيدة دائماً. نقدم بعض الإيضاحات التي تبين أهمية هذا. على سبيل المثال، عند العمل مع شباب يعانون من إصابات في الحبل الشوكي، فإن الخلل الجنسي هو الموضوع الرئيسي الذي يرغب الأعضاء التحدث فيه. في الغالب، هناك درجة مرتفعة في نقص المعلومات عن المشكلات الجنسية التي تدور بين المرضى. يحتاج القائد إلى أن تكون لديه معلومات سليمة، عن الصعوبة أو الخلل الجنسي – أو يكون هناك هيئة طبية يمكن الرجوع إليها. كما يحتاج أيضاً إلى توقع القلق الذي يحيط بهذا الموضوع. أعضاء المجموعة الذين كانت لديهم سكتة دماغية قد يعانون من ترنحات المزاج بسبب حالتهم الجسمية، بناء على طبيعة ودرجة تلف المخ، إن من المهم بالنسبة للقائد أن يكون على وعي بأسباب هذا الترنح في المزاج، للتأكد من العضو المتأثر يعرف السبب، ولضمان أن يفهم الأعضاء الآخرون، أيضاً، قد يمر مرضى السكتة الدماغية بصعوبة التعبير عن أنفسهم في بعض الأحيان، أو صعوبة فهم أفكار الآخرين وإستيعابها، لابد من تقديم مزيد من الدعم والتشجيع لهؤلاء الأعضاء لجعلهم يشتركون في المجموعة. قد ينمي مرضى القلب انشغالاً بالموت، وقلقاً بشأن مقدار الطاقة الجسمية التي يمكن أن يبذلوها بأمان. مرة أخرى، قلة المعلومات شائعة، حتى المعلومات الدقيقة لا تُفهم تماماً بسبب المستويات المرتفعة من القلق لدى هؤلاء المرضى. إن التعليم مع الدعم والتشجيع – مهم عند العمل مع مجموعات مرضى القلب.

6- فهم التشعبات النفسية لكون المرء في مركز العلاج الداخلي:

هناك اعتبار أخير في العمل مع أعضاء المجموعة ذوي مشكلات المرض المزمن أو العجز في برنامج العلاج الداخلي وهو تأثير المكان على نظرة الأعضاء وسلوكهم. إن معظم المستشفيات ومراكز إعادة التأهيل تنظم السلوك وتعزز الاعتمادية، حيث يُخبر المرضى بالوقت الذي يستيقظون فيه، والوقت الذي يأكلون فيه، والأنشطة التي يحضرونها، ومتى يستخدمون التليفون، وكم كرة يستخدمونه، وهكذا. قد ينمي المرضى اعتقاداً بأن حياتهم

في أيدي الهيئة الطبية، فالتفكير المنظم والاعتمادية قد يؤديان إلى الفتور من جانب أعضاء هذه المجموعات. قد يجد القادة حاجة إلى العمل مع الهيئة وأعضاء المجموعة في مواجهة هذا الفتور.

الناجون من الإساءة الجنسية Survivors of Sexual Abuse

تُعد الإساءة الجنسية للأطفال والمراهقين مشكلة هامة في الصحة العقلية لمساعدة الناس على التعافي من هذه الإساءة، يتم إجراء مجموعات للناجين من الإساءة للمراهقين والكبار في أماكن مثل مراكز الصحة العقلية، المأوى للإساءة، ومراكز المخدرات والكحول.

قيمة وأنواع المجموعات Value And Kinds Of Groups

من المحتمل أن يستفيد الناجون من الإساءة الجنسية من نوع أو اثنين من المجموعات: الدعم أو العلاج النفسي. معظم هذه المجموعات مجموعات للعلاج النفسي لأن المحتوى يرتبط بالأحداث المؤلمة والذكريات المؤلمة. فالمجموعات تعطي الفرصة للناجين للتحدث عن آلامهم، ولأول مرة ربما – مع الآخرين الذين كانوا ضحايا كأطفال أو كمراهقين، من الممكن تعزيز هذه المناقشات لأنها تصرح عن خبرات الإساءة وتكشف النقاب عما مرّ بها الناجون كأطفال. إن الفرصة للتحدث بانفتاحية في المواقع الداعمة، والسرية تساعد في الغالب الناجين على اكتساب الشجاعة للعمل بشكل أكثر إنتاجية في العلاج النفسي الفردي.

التشخيص Screening

عند تكوين مجموعة تتعامل مع الإساءة، لابد أن يفكر القائد في مستوى النضج لدى الأعضاء المحتملين. نحن نشعر بأن الحد الأدنى للعمر هو 12، على الرغم أن 13 أو 14 – في معظم الحالات – هو السن الأفضل. نحن نوصي عادة بأن يشترك العضو المحتمل في الإرشاد الفردي قبل الانضمام إلى مجموعة العلاج النفسي للناجين. فالعلاج النفسي الفردي يعطي الناجين الفرصة لاكتساب الفهم لما حدث لهم. من المعتاد أن الناجحين ينكرون الإساءة أو الشعور بالضغوط بسبب الخجل. من الممكن أن يستفيد الناجون من مجموعة العلاج النفسي عندما يتخطون الأفكار، ويلتزمون بالتعافي من خبرات الإساءة التي مروا بها.

إن المقابلة الفردية مع القائد قبل أول جلسة جمعية لها أهمية خاصة في مجموعة الناجين. ينبغي إعلام الأعضاء بالغرض من المجموعة، وأهدافها، وتكرار وطول الجلسات، وقواعد المجموعة، والأساليب التي سوف يتم استخدامها لمساعدة الأعضاء على العمل بشكل علاجي في قضاياهم. ينبغي أن تعمل المقابلة الشخصية على أنها الوقت الذي يقرر فيه العضو المحتمل إذا كان مستعداً للانضمام إلى مجموعة العلاج النفسي. فالعضو غير المستعد

للمناقشات المفتوحة أو المتأرجح بخصوص الانضمام إلى المجموعة قد يشعر بأنه سريع التأثير بالمشاركة وقد يريد الاستمرار في العلاج النفسي الفردي.

حجم المجموعة Group Size

إن هذه المجموعات في معظم الأوقات - صغيرة إلى حد ما. نحن لا نوصي بأكثر من 6 أعضاء ولا تقل المجموعة عن 3-4 أعضاء، بناء على الأعضاء، وعمرهم، ومرحلة التعافي.

طول الجلسات Length of Sessions

ينبغي أن تستمر الجلسات لمدة 2 - 1/2 2 ساعة، لإعطاء الأعضاء الوقت الكافي للذهاب إلى مستوى أعمق، ويكون لديهم الوقت الكافي للخروج من الألم. الجلسات التي تقل عن ساعتين قد لا تعطي الأعضاء الفرصة للتعمق في مشاعرهم.

عدد الجلسات Number of Sessions

قد يحتاج عمل الناجين في المجموعات إلى العديد من الجلسات. مع ذلك، بسبب الألم، والضغوط التي يمر بها الناجون، فمن المهم استثارة دافعية الأعضاء للعمل في القضايا، نحن نقترح إقامة المجموعات على أساس محدودية الوقت أي من 6-8 أسابيع. على الرغم من أن المجموعة قد تستمر لعدة أسابيع، إلا أن هذه العلامات تسمح للأعضاء بتقييم تقدمهم ويقررون ما إذا كانت لديهم الرغبة في الاستمرار أو الاستراحة. إن من المهم تجنب قيادة مجموعة فاعلة يشعر فيها الأعضاء والقائد بالارتياح من المقابلة، ولكن لا يؤدون العمل المطلوب.

مهارات خاصة Special Skills

ينبغي أن تكون لدى قادة مجموعات الناجين المعرفة اللازمة بالقضايا التي تحيط بالإساءة الجنسية والإساءة إلى المحارم. إن الدروس، والقراءات، وورش العمل، والقيادة تحت إشراف قائد ذي خبرة ينبغي عليها أن تراعي وتفكر في التقدم الذي حققته في تعافيها. وكما هو الحال بالنسبة لقيادة أي مجموعة، فإن القضايا الشخصية التي ينبغي على القائد حلها يمكن أن تتداخل مع دور القائد أو فعاليته.

تركز مجموعات العلاج النفسي للناجين بعمق على آلام الأعضاء. ومع ذلك، فإن هذا لا يعني أن على الأعضاء مناقشة تفاصيل خبراتهم في الموقع الجماعي. إن درجة التفاصيل التي سوف يتم الحديث عنها أو مناقشتها تعتمد على مستوى أرتياح الأعضاء والاحتياجات العلاجية لكل عضو.

نظراً لردود الأفعال القوية المحتملة للأعضاء عند استكشاف الإساءة التي تعرضوا لها، فإننا نوصي بأن يعمل قائد المجموعة مع عضو واحد في كل مرة بدلاً من محاولة أخذ المجموعة كلها إلى مستوى عميق – وهذا ما يحدث في الأنواع الأخرى من مجموعات العلاج النفسي. حتى أكثر القادة مهارة لن يكون فعالاً في محاولة التعامل مع الألم الحاد لأربعة أو خمسة أعضاء في آن واحد. سوف يكتشف القادة على الفور أن معظم أعضاء مجموعات الناجين يمكنهم الاستفادة بشكل كبير من مشاهدة الأعضاء الآخرين وهم يستكشفون قضاياهم.

نحن ندعم الفكرة التي مؤداها أن أولئك الموجودين في مجموعة العلاج النفسي للناجين إما أن يظلوا في العلاج النفسي الفردي أو على الأقل يحافظوا على تواصل دوري مع المعالج النفسي. في كثير من الحالات، فإن المعالج النفسي الفردي هو قائد المجموعة، إن من الأهمية بالنسبة للأعضاء أن يكون لهم "شخص آمن" يجهزون معه خبراتهم إذا ما أصبحت الخبرة الجمعية ثقيلة عليهم.

مجموعات الطلاق Divorce Groups

بالنسبة لكثير من الناس، فإن الطلاق هو أصعب الفترات في حياة الفرد. تقدم العديد من مراكز الصحة العقلية والكنائس مجموعات لأولئك الذين يمرون بالطلاق، هذه المجموعات للذين يمرون بالطلاق تقع في فئتين رئيسيتين: مجموعات التعافي، ومجموعات الانطلاق قدماً. أما مجموعات التعافي، فتساعد الناس على الشعور بأنهم ليسوا وحدهم في آلامهم من الطلاق. إن سماع ومساعدة من لديهم نفس القضايا يمكن أن يكون علاجياً، ويمكن أن تساعد المجموعات الأعضاء على عدم التركيز كثيراً على أنفسهم. أيضاً، أحياناً يكون الألم شديداً لدرجة أن العضو قد يشعر بأنه ليس هناك أمل حتى يرى أعضاء آخرين يتقدمون خلال مراحل الحزن. إن مجموعات التعافي مجموعات قصيرة الأمد عادة، حيث تستمر من 6-8 أسابيع. هذه المجموعات قد تكون إما مفتوحة أو مغلقة. ومن الأفضل أن تكون مغلقة ولكن نظراً لأن المسترشدون في مؤسسة ما قد يحتاجون إلى هذه المجموعة، فمن الأفضل أن تكون المجموعة مفتوحة. كثير ممن أتموا مجموعة التعافي يستمرون إلى مجموعة الانطلاق قدماً.

إن مجموعات الانطلاق قدماً تساعد الأعضاء على التقدم بعد التعافي، حيث يمر الأعضاء بخبرة الدعم، والتشارك، والرعاية، والمخاطرة في مجموعة الانطلاق قدماً. إن الشعور بالانتماء مفيد لأولئك الذين ليس لديهم نظام دعم محلي، لأن الأسرة والأصدقاء إما بعيدون أو ليسوا موجودين. فإذا كانت مجموعات الانطلاق قدماً مغلقة، فمن الممكن أن تستمر لعدة شهور، أو قد تكون مفتوحة وتستمر إلى وقت غير معلوم أو محدد.

أما الفئة الثالثة من مجموعات الطلاق، فهي مجموعة الوالدية، والتي يكون الهدف منها مساعدة الوالدين المطلقين في الوالدية الواحدة،وعملية المشاركة الوالدية. تتم مجموعات الوالد الواحد، والوالد غير الراعي في الكنائس، ومراكز الصحة العقلية، والمدارس.

التشخيص Screening

عند تشكيل مجموعة للطلاق، لابد أن يكون القائد واضحاً بشأن نوع المجموعة والهدف منها. أما إذا لم يكن القائد واضحاً بهذا الشأن، فقد تتألف المجموعة من أعضاء لاتيناسبون مع المجموعة وبالتالي لا يتحقق النجاح. تتكون مجموعات التعافي من الطلاق من أعضاء مروا مؤخراً بالطلاق، وما زالوا في حالة حزن نتيجة لذلك. بالنسبة لهذه المجموعات، قد يريد القائد التأكد من أن العضو ليس في ألمٍ شديد لدرجة أنه غير مستعد تماماً للمجموعة، حيث قد يحتاج بعض الناس إلى وقت مع الإرشاد الفردي قبل الانضمام إلى مجموعة التعافي. أما مجموعات الانطلاق قدماً فهي الأفراد الذين عملوا خلال الألم والفقد الأولّي بأنفسهم، أو مع معالج نفسي، أو في مجموعة، ولكن ما زالوا يبحثون عن مساعدة ودعم في الانطلاق في الحياة.

حجم المجموعة وطول الجلسات Group Size And Length Of Sessions

لا ينبغي أن تشتمل هذه المجموعات على أكثر من 8 أعضاء، لأنه لا بد من وجود وقت كافٍ لمشاركة كل عضو من الأعضاء. غالباً ما تنتهي هذه المجموعات بوجود 3-4 أعضاء، وهذا جيد، لأن الأعضاء يرغبون عادة في الحديث عن مشكلاتهم. أما عن الجلسات، فتستمر ما بين 1:30-2 ساعة.

مهارات خاصة Special Skills

ينبغي أن يكون قائد مجموعة التعافي واسع الإطلاع بالإرشاد النفسي للأحزان ولا يخاف من الألم الانفعالي الذي يظهره العضو. أيضاً، لابد أن يكون القائد ماهراً في الإرشاد الفردي، لأن القائد غالباً ما يعمل مع عضو واحد كل مرة. إن العمل مع شخص واحد في المرة الواحدة فعال عادة إذا ما استخدم القائد النظريات التي يمكن للأعضاء الآخرين أن يطبقوها على موقفهم.

إن العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني أو العلاج السلوكي المعرفي مفيد في مجموعات التعافي لأن معظم الأعضاء يخبرون أنفسهم بعدد من الجمل اللاعقلانية عن الرضا، الفشل، أو عدم السعادة. فكثير منهم يقولون لأنفسهم أنهم لن يستطيعوا العيش دون الشريك أو أنهم لن يشعروا بالسعادة مرة أخرى. أيضاً، قد يشعرون بالغضب، ويلقون باللوم على الشريك، أو

على أنفسهم، وهذا لا بد من الحديث عنه وتحديه. من الممكن للقائد الماهر أن يستخدم العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني، أو العلاج السلوكي المعرفي لدحض هذه الأفكار. إن من الأهمية بالنسبة للقائد أن يكون مطلعاً على النظرية، فلا يمكن أن يعتمد على الأعضاء في المدخلات، لأنهم جميعاً يقولون لأنفسهم نفس الأشياء.

إن دور القائد في مجموعات الانطلاق قدماً هو التأكد من أن الأعضاء يناقشون موضوعات هامة، مثل التعامل مع الزوج السابق / الزوجة السابقة، الغضب من الأطفال، لقاء أناس جدد، واللقاءات الغرامية مرة أخرى. إن أمام القائد خيارات عديدة في طريق إجراء هذا النوع من المجموعات. فقد يترك الأعضاء يوجّهون تركيز المجموعة بأن يجعلهم يحضرون الموضوعات التي تهمهم، أو قد يستخدم شكلاً يساعده على إحشار موضوعات ذات صلة في كل جلسة، يستخدم بعض القادة الذين يفضلون النموذج الأخير أحد الكتب أو الأدلة التي نشرت عن الطلاق. هناك كتاب ممتاز من وجهة نظرنا وهو "إعادة البناء"، لبروس فيشر Bruce Fisher (2005).

يحتاج قادة مجموعات الوالدية إلى أن تكون لديهم قاعدة نظرية جيدة مثل نظرية أدلر، التحليل التفاعلي، أو السلوكية. كما ينبغي أن تكون لديهم أيضاً الخبرة في التعامل مع القضايا المختلفة التي تنشأ في الوالدية بعد الطلاق خصوصاً الطلاق الذي يؤثر سلباً في الزوجين ولا يتعايشان مع العالم، ويريان العالم بشكل مختلف.

- كبار الأطفال في أسر كحولية

Adult Childern Of Alcoholics (ACOA)

الشباب الذين تربوا في أسر كحولية أو مدمنة لديهم في الغالب مشكلات تنشأ من الصخب، والخبل الذي حدث أثناء الطفولة. فالمجموعات تقدم مكاناً ممتازاً للأفراد ليعرفوا أنهم ليسوا وحدهم، وأن لدى آخرين نفس المشاعر، والمخاوف، والعادات التي لديهم.

أنواع المجموعات Kinds Of Group

هناك ثلاثة أنواع رئيسية لمجموعات الكبار أو الشباب الذين تربوا في أسر كحولية: مجموعات الدعم التي ليس بها قائد، مجموعات الدعم التي يقودها قائد، ومجموعات العلاج النفسي، كل هذه المجموعات قيّمة، وقد ساعدت الملايين ممن التحقوا بها، سوف تنصب مناقشتنا على مجموعات الدعم التي يقودها قائد، ومجموعات العلاج النفسي.

التشخيص Screening

قد يريد قادة مجموعات الدعم للشباب الذين تربوا في أسر كحولية التأكد من أن الأعضاء

مستعدون للانضمام إلى هذه المجموعة إذا لم يتم التشخيص، فقد يجد القادة أن لديهم أعضاء كان ينبغي وجودهم في العلاج النفسي الفردي وليس مجموعات الدعم. من الممكن أن تأتي مجموعة الدعم مبكراً في تعافي الفرد، ويمكن أن تساعد الشخص في أن يكون على وعي بالقضايا التي لديه، أو يمكن أن تأتي عندما يكون الشخص في المرحلة الأخيرة من التعافي.

ينبغي أن يقوم القادة بتشخيص مجموعة العلاج النفسي للتأكد من أن الأعضاء مناسبون للمجموعة، قد يريد القائد التأكد من أن أي عضو لديه القدرة على الأداء في المجموعة. بالإضافة إلى ذلك، لا ينبغي أن يكون الأعضاء المحتملين في حاجة شديدة لدرجة أن العلاج الفردي قد يكون هو المناسب عن العلاج الجمعي.

حجم المجموعة وطول الجلسات Group Size And Length Of Sessions

بالنسبة لمجموعات دعم الشباب الذين تربوا في أسر كحولية، ويقودها قائد، فإن العدد المناسب هو من 8-12 عضواً لأنك تريد من الأعضاء بشكل رئيسي المشاركة ودعم بعضهم بعضاً، لا ينبغي أن يكون في مجموعات العلاج النفسي للشباب الذين تربوا في أسر كحولية أكثر من 6 أعضاء، وقد يقل عن ذلك ليصبح 4 أعضاء لأن الأعضاء يعملون في الغالب في قضايا مؤلمة وانفعالية. نحن نوصي بأن تستمر مجموعات الشباب الذين تربوا في أسر كحولية لمدة 2 ساعة لأن الأعضاء لديهم عادة الكثير مما يريدون التشارك فيه.

- **عدد الجلسات** Number Of Sessions

إن مجموعات الدعم للشباب الذين تربوا في أسر كحولية مجموعات مفتوحة في الغالب، لذلك فإنها تستمر إلى أجل غير معلوم. أما مجموعات العلاج النفسي المنغلقة فتستمر في أي مكان من 8-15 جلسة، ويمكن أن تمتد إذا رأى القائد أن الوقت في صالح المجموعة.

مهارات خاصة Special Skills

ينبغي أن يكون لدى قائد مجموعات الشباب الذين تربوا في أسر كحولية معرفة كبيرة عن الكحول وتأثيراته على أعضاء الأسرة - قد يحتاج القائد إلى فهم قضايا مثل الثقة، المودة، الخجل، الشعور بالذنب، والتخلي التي تزعج معظم الشباب الذين تربوا في أسر كحولية. لابد أن يكون القائد مستعداً للتعامل مع مزيد من الألم الانفعالي والغضب. لقد أثبت أسلوب الجشطلت والمتمثل في الحديث إلى مقعد خالي. يمثل الكحولي أو المدمن أنه فعال. كما أن استخدام التحليل التفاعلي يبدو أنه يعطي الأعضاء فهماً أفضل عن انفسهم في الوقت الراهن، وعندما كانوا يعيشون مع الوالد الكحولي. هناك أنشطة مثل التمثال الأسري،

والسيكودراما – ذات قيمة كبيرة إذا ما قادها قائد ماهر، يمكن أن يتعامل مع المواد الانفعالية التي ظهرت.

إذا ما كنت تخطط لقيادة هذه المجموعات، تأكد من أن لديك المهارات والمعرفة الضرورية. في الغالب، نحن نسمع عن العاملين في الصحة العقلية الذين يقودون مجموعات الشباب الذين تربوا في أسر كحولية، وليس لديهم المعرفة أو مهارات الإرشاد الفردي الضرورية لقيادة هذه المجموعات.

قضايا تعدد الثقافات في المجموعات Multicultural Issues In Groups

عند التفكير في مجموعات الثقافات المتعددة أو التنوع في المجموعات، فإن القادة يحتاجون إلى الوعي ببعض المواقف الخاصة. في الجزء الثاني من هذا القسم، نتحدث عن مجموعات الثقافات المتعددة التي تتكوّن بهدف استكشاف وفهم الفروق. أولاً، نركز على نا يحدث بشكل متكرر فيما يتعلق بالأفراد المختلفين.

يحتاج القادة دائماً إلى أن يكونوا مستعدين للتعامل مع اختلافات، مثل العرق، الديانة، والتوجه الجنسي، إن الأعضاء من ذوي الخلفيات الاجتماعية والثقافية المختلفة يحتمل أن لديهم مناظير وقيم مختلفة، ويحتاج القائد إلى أن يكون مستعداً للتعامل مع هذه الفروق إذا ما كانت هذه الفروق تسبب توتراً أو حيرة بين الأعضاء، فإذا نشب توترٌ بين الأعضاء بسبب الفروق الثقافية، فإن الهدف الرئيسي للمجموعة في الغالب لا يمكن التعامل معه إلا إذا حُلت هذه القضايا.

عندما تكون الفروق واضحة، فإن على القائد أن يقرر ما إذا كان سيركز على الفروق التي نشبت أم لا. إن القرار بتوضيح الفروق الثقافية بين الأعضاء يعتمد بشكل كبير على الهدف من المجموعة، إذا كان المرشد النفسي يعمل مع مجموعة من الطلاب المتطوعين في مهمة التخطيط لحفل طلابي يُقام من أجل معلم سوف يتقاعد – وهذا المعلم يحبه الطلاب، والأعضاء من خلفيات ثقافية متعددة، فقد تظهر الفروق الثقافية بلغة مقترحات الاحتفالية. قد لا يركز القائد طويلاً على الفروق الثقافية، لأنها قد لا تلعب الدور الرئيسي في التخطيط لحفل التقاعد، ومع ذلك، في مجموعة مدرسية تركز على الصداقات، وتشتمل على وجهات نظر ثقافية متعددة، فقد يرغب القائد في توضيح الفروق الثقافية التي تؤثر على الأساليب البينشخصية، وتيسر تبادل المناظير الثقافية.

■ أمثلة Examples

تتكون هذه المجموعة من طلبة جدد، ذكورٍ وإناثٍ، في المدرسة الوسطى:

القائد: الآن، وقد عرف بعضنا بعضاً، وقضينا وقتاً في الأسبوع الماضي نتحدث عن الأسبوع الأول لكل منكم في المدرسة الجديدة، أرى أن نتحدث عن كيف يكوّن كل منكم صداقات هنا. هل لديكم أفكار أو تعليقات عن تكوين الصداقات، وكيف تفعلون ذلك؟

آمي: من الصعب حقيقة القدوم إلى مدرسة جديدة. تعتقد أمي أن عمل حفل لبعض زملائي سوف يساعدني على تكوين أصدقاء. أما أنا، فلا أعتقد أن أحداً سوف يأتي.

القائد: هذا موضوع جيد. سوف نعود إليك مرة أخرى.

بيتي: أنا أذهب إلى الأماكن التي يلعب فيها الأولاد كرة السلة. وفي اليوم التالي، أخذت الكرة وحاولت أن أرميها في السلة من الجانب، ولكن فشلت، ولكن طلبوا مني أن ألعب. الآن أصبح لدى صديقان جديدان.

القائد: إذاً، يا بيتي، لقد وجدت أنه من خلال التوكيدية، تقبلك الآخرون، ماذا عن الآخرين هنا؟

كاميكو: أنا لم أفعل ذلك أبداً. في بلدي، تعلمنا أن نكون صبورين. انتظر، وسوف يأتيك الأصدقاء.

بيتي: ولكن قد تنتظر طويلاً. أحياناً، عليك أن تبين رغبتك في الانضمام إلى هذه المجموعة أو تلك.

ليان: أنا مثل كاميكو. علمني والدي أنني قد أسيء إلى الآخرين إذا ما فرضت نفسي عليهم. لذا، أنا أيضاً أنتظر حتى يسعى الآخرون في طلبي.

القائد: بالنسبة لكما يا كاميكو، وليان، يبدو أن الطريقة التي تربيتما بها لها تأثير على تكوينكما للأصدقاء. أريد أن أسمع من بعضكم أفكار عن كيف أن الثقافة الأمريكية فعالة فيما يتعلق بتكوين الصدقات.

في هذا المثال، ظهرت الفروق الثقافية. يقرر القائد التركيز على هذه الفروق لأنها قد تساعد ليان وكاميكو.



في هذا المثال، يقود القائد - وهو قس مدرّب على الإرشاد النفسي - مجموعة استكشاف قيم ما قبل الزواج لأبناء الأبرشية في موقع قروي كبير. يوجد بالمجموعة خمسة أزواج من خلفيات ثقافية متعددة. لقد قضى القائد وقتاً بشكل خاص مع كل زوج يتناقشون فيه عن

خططهما للزواج، وما الذي قد يكتسبانه من المشاركة في مجموعة من ست جلسات، نحن الآن بعد 10 دقائق من بدء الجلسة الثانية:

القائد: جوي، يبدو أن لديك شيئاً ما تريد الحديث عنه.

جوي: تحدثت أنا وسالي عن أهمية تصور أن يكون لنا أطفال مبكراً، وما زال يعمل كل منا على ذلك، أعتقد أن هذا الأمر ليس بالسهل، حيث إن لدينا حياة مهنية يحاول كل منا بناءها، ومع ذلك لا نريد الانتظار، لأننا نريد أن نكون والدين.

فيل: أنا أفكر في أن أمكث في البيت وأدع بيجي تعمل بعد انقضاء إجازتها.

من الممكن أن أنشئ مكتباً في البيت، وأكون منتجاً. إلا أنها أكثر كسباً مني.

عبدالله: ولكن لماذا لا تمكث سالي وبيجي في البيت، يرعيان الأطفال؟ هذا ما سوف تفعله كاميلية، فالأولاد في حاجة إلى أمهاتهم. هذا هو عملهن.

القائد: عبدالله، وجهة نظرك شيقة، وأعتقد أنها أتت من خلفيتك الثقافية.

عبدالله: بالتحديد. (بنبرة دوجماتية). فالمرأة لابد أن تكون في البيت من أجل الزوج والأولاد. ينبغي عليها...

القائد: (بصوت ناعم، وهادئ). عبدالله. دعني أقاطعك. أعتقد أن الأمر مختلف هنا بناء على القيم الثقافية. فبدلاً من عرض وجهة نظرك وكأنها قانون، أعتقد أن من الأفضل والمفيد أن نسمع كيف تنظر ثقافتك إلى السيدات والأطفال، ثم تستمع أنت إلى وجهة نظر كل من جوي، وفيل، والآخرين هنا عن دور السيدات بناء على تربيتهم الثقافية، أو رغباتهم.

هنا، يتدخل القائد بسرعة عندما يعبّر أعضاء عن وجهات نظر ثقافية مختلفة، ويقرر أن التركيز على الفروق مفيد. كما قد يريد القائد أيضاً أن يمنع أي توتر بأن يجعل عبدالله يفهم أن الآخرين في الحجرة لديهم قيم تختلف تماماً عن قيمه هو.



هذه هي الجلسة الثانية لمجموعة من بنات المدرسة العليا، يتحدثن عن خططهن بعد التخرج من المدرسة العليا.

القائد: أين ستذهبون في مرحلة الجامعة؟

ماركويتا: سوف أسكن مع أختي في حجرة، حيث إن أختي في جامعة بولاية تكساس، وتحب الجامعة، وأنا أحب الذهاب إلى هناك، أريد أن أبتعد عن البيت، ولكن لا أريد أن أعيش بمفردي.

سوزان: سوف أذهب إلى أبعد مكان ممكن حتى لا تضايقني أسرتي.

دارلين: سوف أذهب إلى الجامعة في فلوريدا لأني أحب أن أكون بجوار المياه.

فاطمة: سأظل هنا لأنني لست متزوجة.

هدايا: وأنا أيضاً. لن يوافق والدي على الذهاب بعيداً إلى جامعة بعيدة.

سوزان: ينبغي أن تعيشا حياتكما. ليس في هذه البلدة أي شيء.

ماركويتا: ما الذي يمكن أن تفعله المتزوجة في العالم؟ أعتقد أنكما خائفتان.....

القائد: (بصوت عطوف، وقوي). لحظة من فضلك. أعتقد أن ما قالته فاطمة وهدايا شيء يتعلق بالثقافة التي أتيا منها. أليس كذلك؟

فاطمة: بالتأكيد. أود أن أبتعد ولكن أبي لن يسمح لي بذلك إلا إذا "تزوجت". من الصعب عليّ في بعض الأحيان أن أسمع هنا من الأعضاء عن حرية يعيشنها أكثر مني. هل هذا صعب عليك أيضاً يا هدايا؟

هدايا: نعم. أعتقد أنكن لا تفهمن ثقافتنا.

القائد: لماذا لا تخبرانا عن ثقافتكما لمدة دقيقتين؟

هنا، يرى القائد أهمية توضيح الفروق الثقافية، وكيف أن هناك قيماً مختلفة تلعب دوراً مهماً. إن التركيز على الفروق قد يوضح بعض ما لدى الأعضاء من حيرة.



نحن نعتقد أنه في معظم المواقف الجمعية لا ينبغي السماح للأعضاء، ولا تشجيعهم على الجدل مع الآخر بشأن الفروق أو التباين الثقافي. فلن يأتي الجدل بأي خير. هذه مجموعة في مركز للصحة العقلية ويتحدث الأعضاء عن الإجازات:

براين: .... أعتقد أن والديّ على خطأ، حيث لا يسمحا لي بأن أحضر إريك، حبيبي، إلى البيت يوم عيد الشكر.

رالف: أنا أتفهم السبب في عدم السماح لك بذلك. أنا لا أسمح لأبنتي بذلك. هذا خطأ.

بيل: رالف، لا تكن كذلك. لابد أن تكون منفتح الذهن.

رالف: ما الذي تعنيه بذلك؟ لابد لك أن تقرأ الإنجيل.

القائد: انتظرا. نحن لا نتحدث عن الشهوة الجنسية. نحن نتحدث عن الإجازات.دعونا نركز على القضايا التي لدينا، وأود منكم الاستماع ومحاولة المساعدة والتفهم.

في هذا المثال، قرر القائد ألا يركز على الفروق لأن الهدف كان على عيد الشكر، فلم يتبقَ سوى أسبوع، ويعرف القائد أن هناك عدداً من الأعضاء لديهم قضايا تتعلق بالإجازات. وفي الجلسة الأخيرة، ربما يقرر القائد التركيز على وجهات نظر مختلفة، خصوصاً إذا شعر بأن الفروق تحدث توتراً في المجموعة.



مجموعات الثقافات المتعددة الحقيقية True MultiCultural Groups

كما ذكرنا قبل ذلك، فإن بعض القادة يكونون مجموعات ذات ثقافات متعددة، أو يقودون مجموعات من الناس من ثقافة تختلف عن ثقافتهم. الأمثلة التالية قد تعطيك بعض الأفكار عن كيف يمكن إجراء هذه المجموعات، وكيف لا يمكن إجراؤها:

■ **أمثلة** Examples

هذه المجموعة عبارة عن مجموعة ذات ثقافات متعددة في معسكر جامعي، يقودها أستاذ للدراسات الدينية من الشرق الأوسط، ومدير المعسكر، والهدف من المجموعة هو مناقشة المعتقدات الثقافية المنبثقة من الديانات المتعددة، وتأثيرها على الأعضاء. عندما جنّد القائد الأعضاء، أكد على أن الهدف من المجموعة هو أكثر من مجرد تبادل المعلومات – حيث سيكون هناك مشاركة شخصية. تطوع 10 طلاب من خلفيات ثقافية متعددة ومعتقدات دينية مختلفة في مجموعة من 5 جلسات.

سؤال الأعضاء أن يشكلوا أزواجاً، ويتناقشوا في كيف أن معتقداتهم الثقافية والدينية تزودهم بالمعلومات في حياتهم. كما طلب منهم أنه عندما يعودون إلى المجموعة الكبرى، سوف يطلب من كل منهم تقديم شريكه، والتحدث عن تأثير معتقداتهم الدينية والثقافية على حياتهم.

القائد (1): لقد عدنا الآن، أود أن أسأل كلاً منكم أن يقدم شريكة للمجموعة.

جيني: أنا سوف أبدأ. هذا هو دايا، يبلغ من العمر 19 عاماً، وهو من باكستان، لم يُسمح له وهو في أسرته أن يقوم بلقاءات غرامية وهو مراهق. وعندما أتى إلى هذا البلد، حاولت أسرته أن تزوجه ابنة صديق من الجيران، ولكن رأى دايا أن هناك فرصاً لمقابلة كل أنواع البشر هنا، ولم يرغب في لقاء هذه الفتاة،و هذا تسبب في مشكلة بينه وبين أسرته.

دايا: هذه جيني، ولدت في إحدى ضواحي هذه المدينة. تحب كل شيء: كرة القدم، والتزحلق على الجليد، ورقص الباليه. هي تشعر بأن الضاحية التي عاشت فيها لها ثقافتها الخاصة، وإذا لم تفعل فيها كل شيء، فلن يحبك أحد. هي مسيحية، ولكنها تدرس البوذية لأنها تريد أن تجعل حياتها أكثر يسراً، وتكون مرتاحة البال.

القائد (2): هذا شيء شيق. كلاكما يحاول أن ينسلخ من بعض ما تربى عليه. من يبدأ؟

تاني: كانت يولاندا شريكتي. فقد تربت مسيحية حتى سن 12 عاماً عندما تزوجت أمها برجل مسلم، ومن ثم فقد أعلنت إسلامها، فهي تشعر بأن الإسلام يشكل حياتها، ولكن لا تحب الطريقة التي يعامل بها الرجال النساء في الإسلام.

جيني: (بصوت فضولي) يولاندا، أنت لا تلبسين ما تلبسه النساء على رؤوسهن. لماذا؟

يولاندا: أنا لا ألبس الحجاب دائماً، وهذا يضايق كثيراً من الرجال المسلمين. لقد قرأت هذا الكتاب الرائع للمفكرة الإسلامية الليبرالية إسراء نعماني، وجعلني أفكر في الشجاعة، وكيف أريد أن أكون امرأة مسلمة.

القائد (1): (رأى دايا تومىء برأسها أثناء حديث يولاندا).

دايا، نود أن نسمع أفكارك فيما يتعلق بآراء يولاندا.

هذه مجموعة ثقافات متعددة، سوف تركز بشكل رئيسي على الفروق الثقافية. إن دور القائد يتمثل في تيسير المناقشة، ومساعدة الأعضاء لتعرف على ثقافات أخرى، ويتحدون طريقة رؤيتهم للعالم برؤيتهم الخاصة.

بعد ذلك بفترة، اكتشفت أنني تسببت في أن هذه السيدة الضعيفة فقدت احترام الناس لها. فقد يسرت ليس بكاءها، ولكن نقدها لأسرتها أيضاً علاوة على ذلك، فقد أخجلت أسرتها كلها بتشجيعها على كشف ما بينهم جميعاً. علق أحد الأعضاء قائلاً "لن يسعد أسلافها بهذا". وهذا ما فكرت أنا فيه. فأنا لم أهن هذه السيدة فقط، بل أهنت كل ما يربطها بثقافتها وتاريخ بلدها. لست في حاجة إلى القول بأن محاولة تقديم تفسير لأفعالي التي تقوم على النمط الأمريكي تبدو تافهة بالمقارنة بما قمت به من إهانة لأجيال تصل إلى 3000 سنة.

وفي النهاية، لقد كانت إحدى الخبرات التعليمية البغيضة، وبالطبع، درس قيّم لا يمكن أن أنساه. فالقيم قوية وتوجد ضمن السياق الثقافي، والجنسية والممارسات العرقية، والخبرات الأسرية والحياتية. فأنا لم أشاركها قيمها كما أنني لم أفهمها أيضاً. فالاستقلالية التي كانت ذات قيمة بالنسبة لي، لم تكن كذلك بالنسبة لها".

بإيجاز، نحن نعتقد أن على القادة الفعالين أن يولوا اهتماماً كبيراً للاحتياجات الفردية للأعضاء. إن قضايا التنوع والتعدد الثقافي التي تتعامل معها كقائد سوف يحددها الهدف من المجموعة، وفي بعض الأوقات، سوف تؤثر هذه القضايا على ديناميات مجموعتك (Jacobs & Schimmel, 2009). وفي حالات أخرى، سوف تكون هي محور التركيز على الرغم من أنه ليس واقعياً توقع أن يعرف قادة المجموعات كل بعد، وكل فروق دقيقة في ثقافة ما، إلا أننا

نأمل في أن تستمر في قراءة ومناقشة هذه القضايا، وتوسع من فهمك ووعيك، وتوسع من إطارك المرجعي.

تعليقات ختامية Concluding Comments

في هذا الفصل، تناقشنا في الاعتبارات والمهارات المتضمنة عند قيادة مجموعات لعشر فئات مختلفة من الناس: الأطفال، ا لمراهقين، الأزواج، المدمنين، وكبار السن، وذوي الصعوبات، الناجين من الإساءة الجنسية، والمطلقين، والشباب الذين تربوا في بيوت كحولية، والأعضاء ذوي الثقافات المتعددة. إن قيادة المجموعات لكل فئة من هذه الفئات تحتاج إلى معرفة خاصة. تعليقاتنا هنا المقصود منها هو إعلامك بالقضايا والاعتبارات المتضمنة، ربما تحتاج إلى مزيد من القراءات، وحضور ورش عمل في تعلم عن الثقافات الأخرى للجماعات وتحدي التي ستقودها، وتحدي طريقتهم في رؤية العالم من خلال أعينهم.

عند قيادة مجموعة تتألف من أناس من ثقافة مختلفة أو ثقافات مختلفة، فإنك في حاجة إلى فهم ثقافتهم، وطرق انضمامهم إلى المجموعة. نحن نختتم هذا الجزء بتفسير موجز عن كيف أن عدم فهم الثقافة يمكن أن يتسبب حقيقة في مشكلات للقائد:

"في عام 1989، كنت (أنا ريلي هارفيل) محظوظاً لأن أدعى لإجراء سلسلة من ورش عمل للإرشاد الجمعي كأستاذ زائر في جامعة هونج كونج، لسوء الحظ، استجيب لحسن حظي بالتجاهل، والعجرفة. ذهبت إلى هناك معتقداً أن المخزون المعرفي لاعترافهم – توضيحات حية للإرشاد النفسي. نظراً لأن المشاركين كانوا شغوفين لرؤيتها بدلاً من سماعها، لم أجد مشكلة في تجميع مجموعة للمشاركة، ونظراً لأن الأعضاء المشاركين يعرفون بعضهم بعضاً بشكل جيد، بدأنا مباشرة في العمل.

نظراً لوصفها كورشة عمل لمجموعة للعلاج النفسي، فقد ذكرت إحدى السيدات في المجموعة – وهي سيدة درست في أمريكا – أنها ابتعدت عن أمها بسبب خلافات تمت مؤخراً بينهما، وهذا هو الأساس الذي ارتكزت عليه التقاليد الصينية والولاء الأسري مقابل الاستقلال والفردية. لقد اتضح لي أنها تريد أن تنسلخ من الارتباطات الثقافية التي عاشت عليها لفترات طويلة، والحصول على الاستقلالية التي نفخر بها نحن كأمريكيين.

لو أن هناك مهارة للإرشاد الجمعي مثل "مهاجمة مناحي الضعف" لكنت قد أظهرتها لم أكن لأترك قيمة مثل الرغبة في الاستقلال تمر من بين أصابعي العلاجية. لم أكن أقوى على مساعدة هذه السيدة على التفكير بنفسها والانسلاخ من هذه الالتزامات القديمة، ولكن أيضاً

كنت أنوي أن أظهر للمجموعة – وبفن – كيف يمكن قيادة وتوجيه عضو في المجموعة إلى الاستبصار والتغيير.

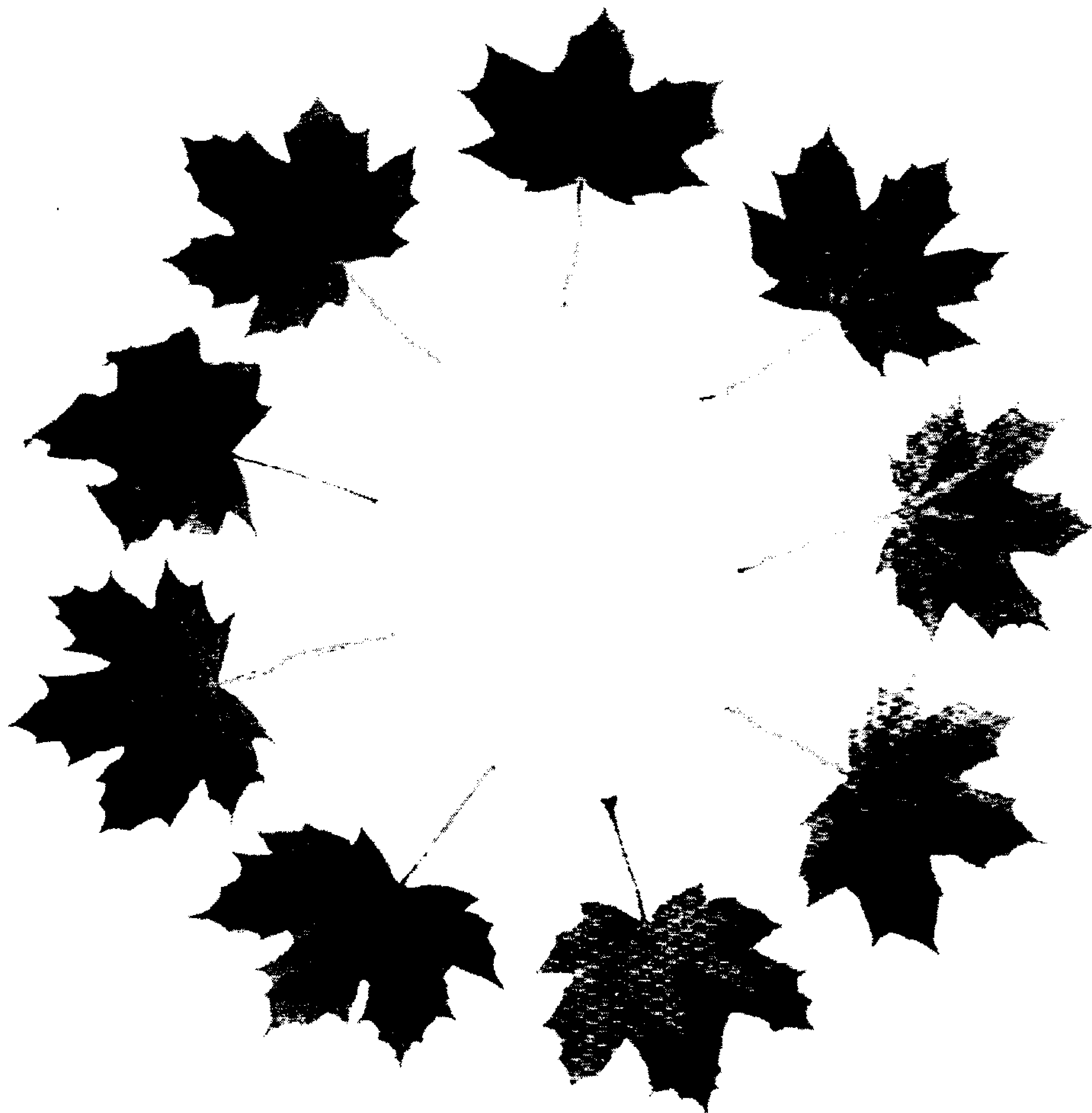
مثلما هو الحال في المسرحية، ارتفع الإيقاع الانفعالي في نوع من التصعيد الدرامي، حيث إن انفعالات هذه المسترشدة كانت واضحة وهي تبكي من الكرب على ما قدمته لها من خبرات. لقد انصب تركيز بقية المجموعة على العمل الإرشادي مثل طلاب الطب وهم يشاهدون الجراحة لأول مرة. لقد كنت متأكداً أنهم لم يروا مثل هذا من قبل. أتذكر اعتقادي بأنهم سوف ينظرون إلي على أنني المعلم القادم للإرشاد النفسي، وعندما تمت الجلسة وعادت المسترشدة مرة أخرى إلى حالتها الطبيعية، رفعت رأسي لأجد أن نصف المجموعة قد رحل، والنصف الآخر يفكر في ذلك. علاوة على ذلك، كانت ورشة عمل عن مجموعات معينة سوف تقودها في المستقبل.

أعضاء المجموعة ينظرون إلى الأرض كما أن شخصاً ما قد مات. وعلى الرغم من أنني لم أكن متأكداً أن الذي مات هو أنا، أو السيدة، أو المجموعة، إلا أن شيئاً ما قد صار خطأ.

نود أن نذكر مرة أخرى أن هناك فئات أخرى عديدة حذفناها أو تحدثنا عنها بالكاد. فنحن لم نؤكد تحديداً على مجموعات اللواطيين، والسحاقيات، اضطرابات الأكل، مجموعات اضطراب القلق، أو مجموعات النساء. من الممكن تغطية كل مجموعة من هذه المجموعات – مع العديد من الفئات الأخرى – ويمكن استكشافها خلال الكتب، والمجلات، والانترنت. على سبيل المثال، عدد سبتمبر، 1992، من مجلة "المتخصصين في العمل الجمعي" يمكن أن يكون بداية جيدة لمجموعات النساء.

الفصل الثامن عشر 18

قضايا في الإرشاد الجمعي



في هذا الفصل، سوف نغطي قضايا تحدثنا عنها بإيجاز في الفصول السابقة، حيث إننا سوف نتحدث عن القيادة المساعدة، تقييم المجموعات، القضايا القانونية، البحوث، التدريب، والتوجهات المستقبلية. نحن نعتقد أن كل مجال من هذه المجالات مهم، على الرغم من أنك قد تجد بعض المجالات أكثر أهمية من مجالات أخرى. إن الجزء عن التقييم ضروري لإجراء مجموعات منتجة لأن على كل القادة أن يفكروا في كيفية تقييم أي مجموعة يقودونها. أما الأجزاء عن البحوث، والتدريب، والتوجهات المستقبلية، فهي تهم في المقام الأول طلبة الدكتوراه، وأي شخص يخطط للتدريس أو للعمل مع المجموعات بشكلٍ مكثّف.

القيادة المساعدة CoLeading

مميزات القيادة المساعدة

القيادة المساعدة ترف لن يمر كثير من المرشدين النفسيين به؛ لأن المكان الذي يعملون به ليس به جهة تدفع لاثنين من القادة. نحن لم نركز على القيادة المساعدة. نحن أردنا أن نعدّك للقيادة بنفسك لأن هذه هي الخبرة التي سوف تمر بها. في هذا الجزء، سوف نناقش فوائد، وعيوب ونماذج القيادة المساعدة.

إن قيادة المجموعات مع زميل أو أكثر قد تكون مفيدة، خاصة للقائد المبتدئ، وتتمثل الميزة الرئيسية للقيادة المساعدة في أنها أكثر سهولة في الغالب من القيادة منفرداً. فالقائد المساعد يمكن أن يقدم أفكاراً إضافية للتخطيط، كما يمكن أن يقدم الدعم، خصوصاً عند العمل مع مجموعات العلاج النفسي المكثفة، أو مع المجموعات الصعبة. بالإضافة إلى ذلك، فإن القادة المساعدون يعرضون وجهات نظر مختلفة، وخبرات حياتية متنوعة على المجموعة، ويزودون الأعضاء بمصادر بديلة من الآراء والمعلومات عن القضايا. كما أن الفروق في الأسلوب البينشخصي لكل قائد مساعد يمكن أن تحدث تباينات في تدفق، أو جو المجموعة، وهذا يجعل المجموعة مُشوقة أكثر وأكثر. هناك بعض الأوقات التي يكون فيها القائد المساعد ذو المعرفة المتخصصة بفئة معينة من الناس – مَطْلباً أساسياً. على سبيل المثال، في المجموعة التعليمية للمراهقات الحوامل، فإن القائد المساعد الذي لديه المعرفة الشاملة بالرعاية قبل الولادة يمكن أن يضيف معلومات قيمة، وذات صلة بالمجموعة.

من الممكن أن يعمل القادة المساعدون كنماذج للأعضاء في المجموعة، حيث إن القادة المساعدين الذين يعملون معاً بشكل جيد يظهرون مهارات تفاعل وتعاون فعالة. على الرغم من أن هذا قد يبدو ميزة رئيسية، إلا أن البحوث القليلة عن القيادة المساعدة لا توحي بالفعل بأن النمذجة ميزة. فقد وجد ماكناري، ودايز McNary & Dies (1993) أن التفاعلات بين القائد

– القائد قد حدثت بالفعل في سياق العلاج النفسي الجمعي. كما أن القادة المساعدين من الجنس الآخر قد يعملون كنماذج وقد يكونون فعالين في العمل مع مجموعات الأزواج، أو مع المشكلات الزوجية. في أنواع معينة من المجموعات، من الممكن أن تعمل فرق الرجال والنساء كنماذج والدية في مساعدة الأعضاء على العمل خلال القضايا الأسرية التي لم تحل. تجدر الإشارة إلى أنه من غير الضروري أن يكون القائد المساعد من الجنس الآخر، حيث إن كثيراً من المجموعات قد يتم قيادتها بنجاح بواسطة قادة مساعدين من نفس الجنس. لم يجد ألفريد Alfred (1992) فروقاً جنسية في الكيفية التي يدرك بها الأعضاء القادة المساعدين من الإناث والذكور.

عندما تكون هناك قيادة مساعدة، فإن القادة تكون أمامهم أيضاً الفرصة للحصول على تغذية راجعة من القائد الآخر. بالإضافة إلى ذلك، يتعلم القادة من مشاهدة بعضهم بعضاً وهم يتعاملون مع المواقف المختلفة. من أجل تحقيق أقصى درجة للوعي بالإيماءات غير اللفظية، ينبغي أن يجلس القادة المساعدون في الجانب الآخر من بعضهما البعض في الدائرة. وهذا من شأنه أن يعطي الفرصة لهما للبقاء على تواصل عيني مع بعضهم البعض أثناء رؤية الأعضاء من نقاط أفضلية مختلفة.

نحن نشعر بأن القيادة المساعدة لها قيمة خاصة في تدريب شخص سوف يقود مجموعات لم تتح له الفرصة لقيادتها من قبل. فمن خلال القيادة المساعدة لمرات قليلة مع قائد جيد وذي خبرة، فإن القائد الجديد يمكن أن يقود بنفسه، ويشعر بالارتياح بشكل كبير. على الرغم من أن دايز Dies (1994) قد ذكر أنه "لا يوجد دليل على أن وجود معالجين نفسيين اثنين يعزز من جودة أو فعالية النواتج العلاجية"، إلا أننا نعتقد أن القيادة المساعدة يمكن أن تكون ميزة عندما تنفذ بشكل جيد. هناك حاجة لمزيد من البحوث عن مميزات القيادة المساعدة.

عيوب ومشكلات القيادة المساعدة Diadvantages and Problems of Coleading

قد تحدث عدد من المشكلات والعيوب بسبب القيادة المساعدة. يتمثل أحد العيوب لبعض المؤسسات والمواقع في أن القيادة المساعدة تأخذ وقتاً من الواجبات الإرشادية الأخرى، ويمكن أن تضيف ضغوطاً على الجدول الزمني الذي يحتاج بالفعل إلى عمل الذات فقد لا يكون من المفيد استخدام القيادة المساعدة مع قلة الوقت.

قد تنشأ المشكلات مع مجموعات القيادة المساعدة بشكل رئيسي من عدم الإتفاق على اتجاه، وأسلوب وأهداف القائد. قد تصبح القيادة المساعدة عيباً عندما لا يرى كل من القائد والقائد المساعد القيادة الجمعية تشير بنفس الطريقة. يذكر دايز (Dies,1994, p. 141) أن

"النتائج المحدودة تشير إلى أن القيادة المساعدة ربما تعقد العملية الجمعية إلا إذا استطاع القادة التحكم في علاقتهم بفعالية داخل الجلسات". وكما يذكر كوري ورفاقه (Corey et al. 2009, p.291) "فإن اختيار القائد المساعد مهم. فإذا كان القائدان متعارضان، فإن مجموعتهما تتجه نحو التأثير السلبي". من الممكن أن يربك القائدان المتعارضان الأعضاء لأن كل قائد منهما يريد أن يأخذ المجموعة في اتجاهه هو.

■ **مثال** Example

القيادة المساعدة غير الفعالة Ineffective Coleading

القائد (1): لكي نبدأ هذا المساء، أود من كل منكم المشاركة عن رؤيته بخصوص هذا الأسبوع وما حدث فيه. أعتقد أن من المهم البدء بالتعليقات عن أسبوعك بحيث يصبح كل فرد في المجموعة على وعي بمدى التقدم الذي حققته.

القائد (2): قد تكون لديكم بعض الأسئلة من جلسة الأسبوع الماضي. سيسعدنا الإجابة عنها أيضاً.

ستاسي: لقد كان أسبوعي جيداً، جون، قلت أنك سوف تزور والدك، كيف كان ذلك؟

جون: ممتاز. عندما سألني عما إذا كنت سألتحق بكلية الطب، قلت له أنني ما زلت أفكر في ذلك بدلاً من الجدل معه.

القائد (2): هذا شيء تحدثنا عنه الأسبوع الماضي، وهو عدم الجدل مع الوالدين. بدلاً من ذلك، من الأفضل في الغالب أن نعترف بما يقوله الأب والأم. دعونا نتحدث أكثر وأكثر عن الجدل مع الوالدين.

سالي: ماذا عن المعلمين؟ هل يمكن أن نتحدث عنهم؟

القائد (2): بالتأكيد.

في هذا المثال، يعمل القائد (2) في أغراض متعارضة مع القائد (1)، حيث إن القائد (1) يبحث عن التقارير الذاتية عن الأحداث الهامة التي وقعت أثناء الأسبوع، ولكن القائد (2) يحوّل التركيز للتعامل مع أصحاب السلطة. على الرغم من أن تركيز القائد (2) ليس بالضرورة خطأ، إلا أنه لم يأتِ في الوقت المناسب. كان الأعضاء يتشاركون في أحداث الأسبوع، ثم اضطروا إلى تحويل تفكيرهم. إن أمام القائد (1) قراراً صعباً: التخلي عن الهدف الأصلي والسماح للقائد (2) أن يتتبع هذا التوجه الجديد أو محاولة العودة مرة أخرى لتجهيز الأسبوع، والمخاطرة بنضال القوة مع القائد المساعد أمام المجموعة. هذان القائدان لا

يعملان بشكل جيد معاً، وسوف يحتاجان إلى تصحيح هذه المشكلة إذا ما أرادا الاستمرار في الشراكة في القيادة.



إذا شعر أحد القائدين أو كلاهما بالحاجة إلى التنافس أو الهيمنة، فإن القيادة المساعدة تصبح صعبة، والنتيجة هي معاناة الأعضاء، حيث لابد أن يعمل القائدان كفريق. إن عملية القيادة المساعدة ينبغي أن تضيف إلى الخبرة الجماعية بدل الانتقاص منها. ينبغي أن يكون القائدان مستقران في موقعهما في المجموعة لكي يكون هناك علاقة عمل جيدة، لابد أن يحب القائدان بعضهما، ويحترما بعضهما بعضاً.

عندما يكون لكل قائد أسلوباً مختلفاً في القيادة، أو وجهات نظر متضاربة عن كيفية تشغيل المجموعة، فإننا لا نوصي بالقيادة المشتركة. لأن بعض الاختلافات قد تكون قيّمة، ولكن الأساليب المختلفة تماماً تتسبب في الانقسام، أو الإحباط، أو كليهما. على سبيل المثال، إذا ما كان أحد القائدين مدرباً على التركيز في معظم الأحيان على العملية، في حين أن الآخر مدرب على التركيز في معظم الأحيان على المحتوى، فإن أسلوب القيادة لدى أحدهما سوف يحدث الإحباط لدى الآخر.

لابد أن يكون للقائدين وقتٌ للتخطيط لكل جلسة، والتشارك في التغذية الراجعة. إن ميزة القيادة المساعدة تتعطل إذا لم يكن لدى القائدين الرغبة في أخذ الوقت الضروري للتخطيط. تشير الخبرة إلى أن القائدين اللذين يحاولان الذهاب إلى الجلسة دون أن يكونا مستعدين، فإنهما معرضان لعدم التوافق معاً، وهذا قد يؤدي إلى الصراع ومشاعر غير جيدة. إن القيادة المساعدة تحتاج إلى التزام مشترك من القائدين للعمل معاً من أجل مصلحة الأعضاء.

نماذج القيادة المساعدة Coleading Models

نعرض هنا ثلاثة نماذج للقيادة المساعدة: نموذج القيادة البديلة، نموذج القيادة التشاركية، والنموذج المبتدئ. يفترض كل نموذج من هذه النماذج أن القادة المساعدين ملتزمون بمناقشة الأهداف والأنشطة لكل جلسة. إن النموذج المستخدم سوف يعتمد على الغرض من الجلسة وأهدافها، وخبرة القائدين، والأساليب الفردية للقائدين، والتي يشعر عندها القائدان بقدرتهما على تنسيق جهودهما.

نموذج القيادة البديلة: وهو النموذج الذي يتبادل فيه القائدان أخذ دور القيادة الأساسية. يتم اتخاذ القرار بشأن الأدوار البديلة أثناء التخطيط لجلسة معينة. على سبيل المثال، قد يكون أحد القائدين مسؤولاً عن النصف الأول من الجلسة، في حين يكون القائد الآخر مسؤولاً عن

النصف الآخر، ومع الخبرة، فإن القائدين اللذين يعملان معاً بشكل جيد يجدان أن تحويل الأدوار يسير بشكل سلس.

قد يريد القائدان استخدام نموذج القيادة المساعدة البديلة إذا كانا يختلفان بعض الشيء في مداخلهما، ووجدا نفسيهما يأخذان المجموعة في الاتجاهات المعاكسة. فمن خلال القيادة البديلة، فإن لدى القائد المساعد المسؤولية لتوجيه المجموعة لفترة معينة من الوقت دون القلق بشأن التدخل أو المقاطعة من القائد الآخر، وهذا لا يعني أن القائد الثاني غير ناشط، بل على العكس، قد يقدم القائد الآخر تعليقات داعمة، أو توضيحاً، أو تلخيصاً إذا ما كان ذلك مفيداً للمجموعة.

نموذج القيادة التشاركية: وهو النموذج الذي يتشارك فيه القائدان في القيادة خلال فترة زمنية محددة، حيث ينطلق القائدان معاً، ويقودان المجموعة بشكل مشترك. على الرغم من أنهما في هذا النموذج – يقودان معاً، إلا أنه في بعض الأوقات. سوف يكون أحدهما هو المسؤول، مثلاً عند إجراء تدريب أو العمل مع أحد الأفراد أيضاً، يكون القائد الآخر مستعداً للتدخل في أي وقت مناسب، ويستمران في نفس الاتجاه العام.

■ **مثال** Example

القائد (1): لكي نبدأ مع المجموعة الليلة، فإننا سوف نسأل الأفراد إعطاء تقرير عن كيف رأوا هذا الأسبوع (صمت).

القائد (2): جون، قلت أنك سوف تزور والدك. كيف وجدت ذلك؟

جون: ممتاز. عندما تحدث عن التحاقي بكلية الطب، قلت له أنني ما زلت أفكر في الأمر، بدلاً من الجدل معه. لقد توافقنا بشكل أفضل.

القائد (2): أنا سعيد أنك وجدت تجنب المجادلة مفيداً. ماذا عن الآخرين؟

أمي: قلت لأمي مباشرة أنني سوف أعمل على الشاطئ هذا الصيف، وهي من جانبها أخذت الأمر ببساطة، ولكني أعلم أنها سوف تتحدث في هذا الموضوع مرة أخرى.

القائد (1): أنا سعيد أنك تجرأت وأخذت المبادرة. ربما نعود إليك لتتحدث عما سوف تفعله عندما تعرض أمك الموضوع مرة أخرى.

القائد (2): لقد أعطينا أمي وجون الفرصة للتعامل مع بعض القضايا الهامة هذا الأسبوع. هل لدى أحدكم أشياء أخرى مشابهة لما عرضاه؟

ففي هذا المثال، يعمل القائدان بنشاط معاً، حيث يغريان الأعضاء بالكلام، ويشجعانهما على

المشاركة. إن لدى كل منهما هدف في رأسه، وهو جعل الأعضاء يتشاركون في الأحداث التي وقعت أثناء الأسبوع، على أمل أن يظهر موضوع مهم أو بعض الأعمال الفردية ذات القيمة. وإذا لم يحدث ذلك، فإنهما سوف ينتقلان إلى نشاط خططا له لهذه الجلسة.



عند استخدام نموذج القيادة التشاركية، ينبغي أن يكون القائدان على حذر من أن لا يردد كل منهما كلام الآخر، بمعنى، أن يقول أحدهما شيئاً ما، ثم يقول الآخر شيئاً مشابهاً تماماً لما قاله الأول. أيضاً، من المهم للقائدين ألا يقوم أحدهما بالتعليق، ثم الآخر، ثم يقول الأول بالتعليق مرة أخرى، ومن ثم فإنهما بذلك يقومان بعمل حوار مع بعضهما البعض، ويقصيان بذلك الأعضاء.

نموذج المبتديء: في هذا النموذج، يكون أحد القائدين أكثر خبرة من الآخر، وبالتالي، فإن المجموعة يقودها القائد ذو الخبرة، أما القائد المساعد، فهو موجود ليتعلم من خلال المشاهدة، ومحاولة القيادة في بعض الأوقات. وهذا شيء مفيد لأن الأقل خبرة يعرف أن هناك قائداً آخر يساعده إذا لزم الأمر. أما القائد ذو الخبرة، فيستفيد، حيث يكون معه شخص يساعده في التخطيط، ويستخلص معه المعلومات بعد الجلسات. أيضاً، فإن القادة المهرة يستمتعون بتعليم الآخرين كيف يقودون المجموعات بفعالية.

الأفكار الختامية عن القيادة المساعدة Closing Thoughts On Coleading

بإيجاز، فإن اختيار أن يكون هناك قائد مساعد سوف يعتمد على عدة عوامل، من بينها أسلوب القيادة، احتياجات أعضاء المجموعة، وجود القائد المساعد المتوافق، الذي يرغب في الالتزام بالخطة والتعاون في هذا العمل المشترك. بغض النظر عن نموذج القيادة المساعدة المختار، فمن الأهمية بالنسبة للقائدين الحفاظ على جو ثابت في المجموعة، والعمل نحو الأهداف، وهذا يحتاج إلى الاستماع الواعي إلى بعضهما البعض مع الوعي بالإيماءات غير اللفظية الصادرة عن كل منهما. بالإضافة إلى الانتباه إلى بعضهما البعض، فإن على القائدين مشاهدة الأعضاء من أجل الإيماءات فيما يتعلق بتأثير أسلوب القيادة المساعدة. فإذا ظهر على الأعضاء الحيرة، أو فشل بناء الزخم، فإن على القائدين التفكير في تفاعلاتهما كسبب محتمل لذلك.

القضايا القانونية Legal Issues

ربما يتعرض قادة المجموعات إلى قضايا قانونية إذا لم يستخدموا الرعاية الواجبة والتصرف بأمانة، لذا، فأنت كقائد ينبغي أن تتأكد من التصرف في الحدود المسموح لك بها،

وفي حدود خبرتك، وألا تتهاون في أداء واجباتك كقائد للمجموعة. فالقائد الذي يستخدم أساليب وممارسات تختلف تماماً عن تلك التي يقبلها الآخرون في المهنة يمكن اعتباره مهملاً. ضمن واجبك تأكد من أن الأعضاء لا يصيبهم أي أذى من تصرفاتك أو من الأعضاء الآخرين، أو من الخبرة الجمعية، وضع بارادين، وكيربي Paraduse & Kirby (1990) قائمة بالواجبات التي تحمي المسترشد والأعضاء الآخرين كأحد القضايا القانونية الرئيسية في العمل الجمعي. نحن قد سمعنا روايات من أعضاء لحق بهم الأذى من استخدام القائد لتمارين غير مناسبة أو استخدام تمارين قوية للغاية في الوقت الذي لم يكن فيه الأعضاء مستعدين لهذه الخبرات. كما سمعنا عن مجموعات هاجم فيه الأعضاء بشدة الأعضاء الآخرين في المجموعة. هذه الممارسات لا تعتبر أخلاقية، وتقع على المرشد النفسي مسؤولية سوء الممارسة إذا ما أصيب العضو بأي ضرر من جرّاء هذه الخبرات.

هناك نقطة مهمة ينبغي تذكرها بغض النظر عن القضايا القانونية وهي أن تعرف القوانين في بلدك فيما يتعلق بالإرشاد النفسي، وحقوق المسترشدين، وحقوق الوالدين ومقدمي الرعاية (الأوصياء). أيضاً، من المهم ألا تمارس خارج مستوى تدريبك، وأن تظهر دائماً الرعاية والعطف تجاه أعضاء المجموعة (Corey et al., 1995).

مجموعات التقييم Evaluating Groups

إن معظم قادة المجموعات لا يقيّمون مجموعاتهم لأن ذلك يأخذ وقتاً إضافياً أو لأنه يجبرهم على النظر إلى نواتج أعمالهم المهنية. فمن السهل على المتخصصين المهنيين الاعتقاد بأن عملهم مع المسترشدين كان مفيداً عندما لا يحصلون على بيانات تثبت عكس ذلك. على الرغم من أنه لا ينبغي على القادة الانشغال المسبق بتقييم المجموعات، إلا أن التقييم الدوري يمكن أن يعطيهم التغذية الراجعة المفيدة عن المدخل الذي استخدموه مع المجموعة، وأيضاً المعلومات عن أنواع الخبرات المفيدة في تحقيق أهداف أعضائهم.

هناك ثلاثة أنواع ممكنة من التقييم 1- تقييم التغيرات التي تحدث بالفعل في حياة الأعضاء، 2- التقييم الذاتي الذي يقوم به قائد المجموعة، 3- التقييم الذي يقوم به الأعضاء. إن لكل نوع من هذه الأنواع مميزات وعيوب، وكل نوع له وظيفة معينة.

تقييم التغيرات التي تحدث في حياة الأعضاء
Evaluation Of Changes In Members' Lives

ربما كان النوع الأكثر أهمية للتقييم هو تقييم كيف أثرت الخبرة الجمعية على سلوك الأعضاء. هل حصل الطلاب على درجات أفضل في المدرسة، أو أعلن المسؤولون عن تناقص

واضح في سوء سلوكهم؟ هل يتواصل الأزواج بشكل أكثر فعالية؟ هل الأمهات المراهقات يقدمن رعاية أفضل لأطفالهن الصغار عما كن عليه قبل التحاقهن بالمجموعة؟ هل العاطلون في المجموعة حصلوا على وظائف أسرع من أولئك الذين لم يأتوا إلى المجموعة؟ هل الأعضاء الذين يمرون بالشعور بالذنب والقلق يجابهون الحياة بشكل أفضل بعد انضمامهم إلى المجموعة؟ إن بعض هذه الأسئلة يسهل الإجابة عنها في حين يصعب الإجابة عن البعض الآخر، إلا أن هناك حاجة متزايدة لتقييم يقوم على النتيجة. فالمدارس، والمؤسسات تريد أن ترى بيانات توضح أن العمل الجمعي فعال في إحداث التغيير.

تخضع بعض المجموعات بكل سهولة للتقييم الذي يقوم على النتيجة، بينما يصعب على الآخرين قياس التغيرات لدى الأعضاء. إن التقرير الذاتي للأعضاء أحد الطرق لتحديد ما إذا كان قد حدث تغيير. خلال فترة المجموعة، ينبغي على القائد أن يطلب من الأعضاء التعليق على التغيرات التي تحدث لهم. بالطبع، لا تكون هذه الاستجابات دائماً دقيقة، ولكن يمكن للقائد في الغالب الحصول على فكرة عن تأثير المجموعة على الأعضاء. هناك طريقة أخرى لتقييم التغيير السلوكي وهي جعل أناس آخرين في حياة الأعضاء يقدمون تقييماً موضوعياً. هؤلاء المقيّمون الخارجيون قد يكونون معلمين، أصحاب أعمال، الوالدين، الأزواج، الأصدقاء، المرشدين النفسيين الممتحنين، هيئة الرعاية الأساسية في العلاج الطبي، أو المعالجين النفسيين. قد يتلقى القائد تعليقات غير رسمية مثل "نعم، بيل ينتبه كثيراً في الفصل" أو تغذية راجعة رسمية من خلال استخدام قائمة الفحص السلوكي المكتوبة. على فرض أن سلوك بيل في الفصل كان له تأثيرٌ سلبيٌ على أعماله الأكاديمية، فإن فحص درجات بيل في نهاية الفترة ربما يكون طريقة أخرى لتقييم تأثير المجموعة. كما يمكن أيضاً للمرشد النفسي المدرسي مراجعة البيانات مثل الإحالات بسبب قضايا النظام لأعضاء المجموعة السابقين، والحضور المدرسي لتحديد ما إذا كانت الخبرة الجمعية ناجحة مع هؤلاء الطلبة.

لكي يتم إنتاج بيانات تقيس النتيجة، لابد للقائد أن يتبع الإجراءات التي تشتمل على هذه الخطوات:

1- حدد أهداف النتيجة لمجموعة معينة (على سبيل المثال بقاء الطلاب في المدرسة، قلة عدد الأيام التي يهرب الطلاب فيها من المدرسة، زيادة الدرجات، توقف الطلاب عن التدخين، قلة نوبات الهلع لدى الطلاب، حصول الأعضاء على وظائف). بالنسبة لبعض المجموعات، قد يحتاج القائد إلى تحديد الأهداف لكل عضو.

2- اجمع بيانات قبل المجموعة (على سبيل المثال، عدد نوبات الهلع، عدد الأيام التي يهرب فيها

الطالب، عدد المعارك التي يقوم بها العضو في العمل، عدد الأيام التي يتغيب فيها العضو عن العمل).

3- اجعل الجلسات الجماعية تركز على أهداف النتيجة المرغوب فيها. اسمح للأعضاء بالعمل على أهدافهم وتحقيقها.

4- قم بإعداد نموذج أو إستمارة مناسبة يملؤها الأعضاء بغض النظر عن تقدمهم نحو تحقيق الأهداف. إن من الأهمية أن تحتوي الإستمارة على أسئلة تسمح بقياس نتيجة المجموعة.

5- حدد ما إذا كان من الممكن إشراك أناس آخرين غير الأعضاء في تقييم النتيجة، وإذا كان ذلك ممكناً، احصل على إذن من الأعضاء، واتصل بهؤلاء الناس.

6- اجمع البيانات بشكل دوري، مستخدماً الاستمارة.

7- في نهاية المجموعة، اجمع البيانات، باستخدام الاستمارة.

8- خطط لجمع بيانات في المتابعة إما من خلال استمارات ترسلها عبر البريد إلى الأعضاء (وغيرهم إذا كان ذلك ممكناً) في فترات فاصلة معينة أو أعط الأعضاء استمارات إضافية، واطلب منهم إرسالها في حالة تكملتها. اجمع البيانات بعد 3 أشهر من نهاية المجموعة، ثم 6 أشهر، ثم عام فهذه طريقة ممتازة لتقييم المجموعة بناء على التغيرات المستمرة لدى الأعضاء.

التقييم الذاتي للقائد The Leaser's Self - Evaluation

يقوم كثير من القادة بعمل تقييم ذاتي بعد كل جلسة، هذا التقييم الذاتي بسيط ومباشر عادة. قد يحتاج القائد إلى تذكر التفاعلات والديناميات المهمة، ويقيّم دوره في المجموعة. على سبيل المثال "لقد كانت تعليماتي لأداء تمرين التمثال الأسري محيّرة" أو "كان عليّ أن أقاطع دان قبل ذلك، وأحافظ على المجموعة من الشعور بالقلق" أو "ساره هاجمت بيل، وأنا لم أفعل شيئاً". من الممكن أن يسأل القائد نفسه الأسئلة التالية:

- إلى أي مدى تتبعت الخطة التي وضعتها؟
- عندما انحرفت عن الخطة، هل حدث ذلك لأنني فكرت في استراتيجية أكثر مناسبة في تلك اللحظة، أو لأنني شعرت بالتيه، أو أثقلت عليّ المجموعة؟
- إلى أي مدى كنت قادراً على إشباع احتياجات الأعضاء؟
- هل حدث في المجموعة ما لم أخطط له، وما لم أتوقعه؟
- هل كان عليّ أن أتنبأ بهذه الأشياء بشيء من التفكير العميق؟

- ما الذي تعلمته من الجلسة يمكن أن أطبقه في المرة القادمة؟
- على مقياس من 1-10، كيف أقدِّر رِضاي عن الجلسة؟ وما الذي يمكن أن أفعله لتحسين هذا التقدير؟

ينبغي أن يحافظ القائد على هذه التقييمات الذاتية ويراجعها بشكل دوري ليلاحظ التقدم الذي أحرزه، أما إذا كانت هناك مجالات يحتاج فيها إلى تحسين، فإن عليه أن يعطيها اهتماماً خاصاً، أو قد يطلب المساعدة من زميل أو مشرف.

تقييمات الأعضاء The Members' Evaluations

قد يكون من المفيد أن يجعل القائد الأعضاء يقيِّمون المجموعة. من الممكن عمل تقييم غير رسمي كجزء من إنهاء أي جلسة. قد يقول القائد "ما الذي حدث في هذه المجموعة أثناء هذه الجلسة، وله قيمة بالنسبة لك؟ "من الممكن عمل تقييم رسمي بعد نهاية ثلث الجلسة أو نصفها، حيث قد ينطوي على ورقة فحص بها أسئلة عن العملية التي تحدث في المجموعة، وأيضاً المحتوى، والطرق التي تكون بها المجموعة مفيدة. فالتقييم الذي يحدث بعد مرور نصف الجلسة يسمح للقائد بعمل التغيرات المرغوب فيها بناء على التغذية الراجعة من الأعضاء. هناك تقييم نهائي مكتوب، وهو مفيد أيضاً بالنسبة للقائد للتخطيط للمجموعات في المستقبل.

من الممكن أن تحتوي استمارة التقييم المفيدة في نهاية المجموعة على الأسئلة التالية، بالإضافة إلى أسئلة أخرى خاصة بمجموعة معينة:

- ما هي أهم الأشياء التي حصلت عليها من انضمامك لهذه المجموعة؟
- ما هي الأنشطة، أو المناقشات، أو الموضوعات التي ظهرت بوضوح لك؟
- ما هو أكثر شيء أحببته في المجموعة؟
- ما هو أقل شيء أحببته في المجموعة؟
- ما الذي يمكن أن يجعل المجموعة أفضل بالنسبة لك؟
- ما الذي كان على القائد أن يفعله بشكل مختلف، يجعل المجموعة أفضل بالنسبة لك؟

ينبغي أن يتوخى القائد الحذر عند قراءة تقييمات الأعضاء، حيث إن بعض الأعضاء قد لا يحبونه، وبالتالي يعطون تغذيات راجعة غير دقيقة أو قد يرغب الأعضاء بإسعاده، وبالتالي لا يقدمون إلا التغذية الراجعة الموجبة. فبعض الأعضاء يقدمون تغذية راجعة غير أمينة لأنهم يشعرون بتهديد القائد لهم، أو لأنهم مهمومون بسبب القائد. على سبيل المثال، إذا كان القائد يسأل الأعضاء دائماً عما إذا كانوا يحبون المجموعة، أو ما إذا كانت المجموعة مفيدة بالنسبة

لهم، فإن الأعضاء قد يستنتجون أن القائد يسعى من أجل التغذية الراجعة الموجبة، وقد يترددون في تقديم النقد البنّاء. فبعض الأعضاء ينمون ما نسميه العقلانية "الجماعية"، حيث يتطابقون بشدة مع قوة القائد، إذ يعتقدون أن هذا في مصلحة المجموعة - بغض النظر عما يحدث فيها. نظراً لأن من الطبيعي البحث عن التغذية الراجعة الموجبة، فإن هذه التغذية الراجعة قد تهدي القائد إلى التفكير بأن مجموعته رائعة، في حين أن هناك مشكلات ينبغي حلها وتصويبها.

نحن لا نستطيع أن نركز بشكل كافٍ على فوائد تقييم مجموعاتك، فمن الممكن تعلم الكثير من التقييمات، باستخدام أي طريقة عرضناها سابقاً للتقييم. إن التقييم النهائي يمكن أن يكمن في البحوث التجريبية، التي بها مجموعات تجريبية وضابطة. فالبحوث من هذا النوع يصعب تصميمها لأن التقييم الدقيق للنتيجة ليس سهلاً.

البحوث Research

يذكر هورن (Horne, 1996, p. 66) أنه أثناء منصبه كمحرر لمجلة الجمعية الأمريكية للعمل الجمعي: "..... لم يكن هناك زيادة في الدراسات التقييمية التي تقوم على البحوث في العمل الجمعي". كما يلخص جلادينج (Gladding, 2008, p. 420) جزء البحوث في كتابه بالقول: "بشكل عام، إن البحوث عن فعالية المجموعات في حاجة إلى أن تتوسع لتصل إلى مستوى التعقيد الذي تحقق عن فعالية الإرشاد الفردي". لقد كتبت افتتاحيات عن صعوبة البحوث الجمعية، وسبب ندرة البحوث الكيفية في المجال الجمعي (ASner-self, 2004, Rubel & Villaba, 2009). ولقد ذكر أن من الأسباب قلة الوقت، وقلة المال، وقلة الاهتمام. هناك سبب آخر رئيسي لقلة البحوث وهو صعوبة تصميم المشروع البحثي الذي يتم فيه ضبط المتغيرات بشكل كافٍ لدراسة المظاهر المختلفة للإرشاد الجمعي. يذكر كوري (Corey, 2008):

> " يتمثل الاتفاق العام بين الخبراء في أن المعرفة الحالية بتأثيرات العلاجات الجمعية الخاصة متوسطة في أفضل صورها. فالباحثون يعرفون القليل عن كيف أن العمليات الجمعية تتوسط التغيير لدى المشاركين، وكيف يؤثر الأعضاء في العمليات الجمعية، وما هي أبعاد الأداء النفسي القابلة للتغيير لدى المجموعات الصغيرة" (p. 41).

على الرغم من وجود العديد من المقالات المنشورة التي تشجع على البحوث الجمعية، إلا أن أياً من هذه البحوث لم يأخذ مكاناً متقدماً مع البحوث الكيفية فيما يتعلق بتدريب قادة المجموعات أو فعالية العمل الجمعي. لقد كان لدلوشيا - ووك (Delucia - Waack, 1998) - وهي المحرر السابق لمجلة المتخصصين في العمل الجمعي - مقالاً افتتاحياً ممتازاً يتعلق

بالبحوث الجمعية، حيث ذكرت أن "من الضروري أن نبدأ بفهم محتوى العملية عن كيف تعمل المجموعات. لابد أن نعرف ما هي المجموعات الفعالة، ومن هم الأعضاء الذين ينضمون إليها" (pp. 235-236). ففي مقالها عن البحوث، تناقش دلوشيا – ووك (Delucia Waak, 1997) بعض المقاييس لتقييم العمل الجمعي والأدوات لقياس سلوك القادة والأعضاء، والتقييم البعدي للمجموعة.

أما في الإصدار الأخير لنا، فقد كتبنا "مع التركيز الشديد على العلاج النفسي الجمعي، نحن نظل على أمل إجراء مزيد من البحوث في المستوى الجامعي، وفي القطاع الخاص.. يمكن القول في هذا الإصدار أن هناك العديد من البحوث تُجرى، ولكن ما زلنا في حاجة إلى المزيد من العديد من مجالات الإرشاد الجمعي. نحن نتفق مع دلوشيا – ووك أن هناك حاجة إلى بحوث جيدة تقوم على البيانات عن فعالية أفضل أسلوب قيادي لمجموعات معينة، نحن نعتقد بأن البحوث حول مجموعات المدارس، والصحة العقلية، والكحول والمخدرات يمكن أن تبين أن المدخل القيادي النشط متعدد الحواس هو الأكثر فعالية في معظم المواقف عن الموقف الذي يكون فيه القائد ميسراً، يركز على العملية الجمعية، ويدع الأعضاء هم الذين يحددون سرعة المجموعة وإيقاعها. لسوء الحظ، لم يتم إجراء أي بحث محدد للتصديق على هذا الاعتقاد. نحن نعرف أن النموذج المهمين الذي يُدرس في معظم برامج التخرج يتجه نحو نموذج الميسر العملية، ومع ذلك لا توجد هناك بيانات تثبت صحة ذلك. نحن نأمل أن يقوم الباحثون بدراسة الطرق المختلفة التي يتعلمها الطلاب لقيادة المجموعات – تجريبياً، ومعرفة أي هذه الطرق أكثر فعالية.

تدريب المرشدين الجمعيين Training of Group Counselors

لقد عملنا كتربويين جمعيين لسنوات طويلة، والآن نقوم بإجراء ورش عمل في الولايات المتحدة، وكندا عن الإرشاد الجمعي. نحن مهتمون بالأساس بتدريب المرشدين النفسيين في المدارس عندما يريدون قيادة المجموعات. في الغالب، يتم تعليمهم نموذجاً يفترض أن المجموعات تستمر من 60-90 دقيقة، في حين أنه في الحقيقة تستمر مجموعات المدرسة عادة في أي مكان من 20-40 دقيقة. ففي ورش العمل مع المرشدين النفسيين في المدارس، نحن نسمع دائماً تعليقات عن تعلمهم مدخلاً سلبياً، ومستهلكاً للوقت. يحتاج المرشدون النفسيون في المدارس إلى مهارات قيادية جمعية تساعدهم على قيادة المجموعات لفترة قصيرة من الوقت مع الأعضاء غير المتطوعين، الأطفال شديدي النشاط، الأطفال الخجولين، المتأسدين، والأطفال الذين يُحتمل أن يتسربوا من المدرسة.

هناك عيب رئيسي آخر في التدريب حددناه وهو أن المتدربين لا يمارسون استخدام

مهارات معينة مثل المقاطعة، الإغراء بالكلام، الإبقاء على التركيز وتحويله، تعميق التركيز، وتقديم وتنفيذ تدريب ما. يعلن كثير من المرشدين النفسيين المبتدئين أن منهجهم الجمعي اشتمل على أن يكونوا أعضاء في مجموعة، في حين يتم قضاء جزء من الوقت في تجهيز المجموعة. إن كون الفرد عضواً في مجموعة لا يعدّه لقيادة المجموعات. أعلن بعض المشاركين في ورش العمل عن أنهم قد حصلوا على مناهج بها عنصر الممارسة والذي يشتمل على قيادة المجموعة مع نظائر. من المفيد الممارسة، ولكن لسوء الحظ، فإن هذا النوع من الممارسة لا تحاكي بدقة ما سيقوم به المرشدون النفسيون في مواقع العمل عند التخرج. عادة ما يمارس الطلبة مرة أو مرتين أثناء نصف العام الدراسي. إلا أن هناك حاجة إلى مزيد من الممارسة مع الأعضاء من الزملاء في أنواع متعددة من المجموعات، وفي مواقع مختلفة لإعداد الطلبة لأنواع المجموعات التي سوف يقودونها عندما يتخرجون.

نحن نعتقد أن المهارات الجمعية يمكن تعلمها مثل مهارات الإرشاد الفردي، بمعنى، يتم وصف المهارة، وإظهارها، ثم ممارستها. نحن نعتقد بأن التدريب الفعال ينبغي أن يشتمل على مهارات معينة مدروسة، وممارسة تلك المهارات، وممارسة قيادة المجموعات التي تشبه تلك التي سوف يقودها الطلاب بعد التخرج. يتفق توت، ستوكتون Toth & Stockton (1996, p. 107) على أن: "هذا يشير إلى تنمية مداخل معينة تقوم على المهارة، وتستخدم الطرق التعليمية، والخبراتية والملاحظة".

هناك مشكلة أخرى تتعلق بالتدريب تخص القدرة على التخطيط لمجموعات فعالة.

وكما قلنا في الفصل الرابع، فإن التخطيط الجيد ضروري لقيادة جيدة، ومع ذلك في ورش العمل التي نقيمها، يعلّق كثير من المرشدين النفسيين أنهم لم يتعلموا كيفية التخطيط لمجموعاتهم. إن التخطيط لجلسات جيدة يمكن تعلمه، بل ينبغي تعليمه لأي شخص سوف يقود المجموعات.

أما مشكلتنا الأخيرة بشأن التدريب في المستوى الجامعي، فتتعامل مع طلب الخبرة الجمعية أثناء برنامج التخرج. فإذا ما تم طلب الخبرة الجمعية، ينبغي أن تكون منتجة، وينبغي على القائد نمذجة بعض المهارات الضرورية لقيادة المجموعات في مواقع عدّة. في الغالب، نسمع المشاركين في ورش العمل يصفون خبرة جمعية مملة وسيئة عند مستوى التخرج، حيث يشكون من أنهم "مجرد يجلسون هناك، ولا يفعل القائد شيئاً". لقد قال المشاركون في ورش العمل أن النقص في ممارسة القيادة، وخبرتهم الجمعية الضعيفة عند التخرج تبعدهم عن المجموعات.

قد تكون مشكلتنا الكبرى في التدريب في أولئك الذين يقودون المجموعات دون حصولهم على تدريب. في الغالب، يُطلب من المساعدين في السجون، ومراكز العلاج الداخلية، والبيوت الإيوائية قيادة المجموعات على الرغم من عدم حصولهم على أي تدريب في الإرشاد الجمعي أو في النظرية الإرشادية. إن من المهم بالنسبة لأي شخص يعمل في هذه الأماكن أن يفصح عن كيف أنه لا ينبغي أن يقود المجموعة دون تدريب مناسب. فإذا ما كنت في موقع عمل يتم فيه قيادة المجموعات، من فضلك حاول التأكد من أن كل قادة المجموعات مدربون تدريباً مناسباً.

المستقبل The Future

فيما يبدو أن معظم الخبراء يتفقون على أن العمل الجمعي سوف يستمر في أن يكون القوى الرئيسية في مجال الإرشاد النفسي. إن جلادينج شديد التحمس بشأن المجموعات "ليس من شك في أن العمل الجمعي – في المستقبل – سوف يكون أقوى ويخترق كل أجزاء المجتمع" (Gladding, 2007, p.17). قام كوري ورفاقه (Corey, 2009) بعمل قائمة بالزيادة في المجموعات التي تم بناؤها على المدى القصير لفئات خاصة من الناس – على أنها الاتجاهات الرئيسية للعقد الأخير من الزمن. كما أننا نجد مزيداً من المتخصصين المهنيين يسعون في طلب التدريب على قيادة أنواع معينة من المجموعات التي يكون فيها القائد مسؤولاً بشكل كبير عما يحدث في المجموعة، كثير من المناطق التعليمية تطلب تدريباً في القيادة الجمعية بسبب الحاجة إلى العديد من الأنواع المختلفة من المجموعات في المدارس، كما يتم أيضاً تدريب المعلمين لقيادة مجموعات الدعم والتفكير الأكاديمي.

نحن نعتقد بأن مستقبل العمل الجمعي يكمن في دمج نظريات الإرشاد النفسي مع نموذج القيادة النشط، متعدد الحواس، والذاتي. هناك ضرورة لمزيد من التدريب على مهارات معينة للقيادة الجمعية إذا ما أريد للقادة الاستعداد للأنواع المختلفة من المجموعات التي سوف يكون لها وجود خلال السنوات العشر القادمة. أيضاً، نحن نعتقد بأن القادة في حاجة إلى تعلم المزيد من الطرق لإشراك الأعضاء في العملية العلاجية، مع استخدامهم للنظريات الإرشادية والنموذج الشخصي الذاتي. سوف يحتاج المعالجون النفسيون إلى تدريب أفضل، كلما أصبحوا أكثر وعياً بالقضايا القانونية والأخلاقية المحيطة بالعمل الجمعي.

الدفاع Advocacy

لابد أن يعبّر القادة المدرّبون عن رأيهم دون تردد أو خوف عندما يُطلب من المساعدين غير المدربين قيادة المجموعات، لسوء الحظ، فإن بعض المديرين يرون أن العمل الجمعي شيءٌ ما يمكن لأي إنسان القيام به، مثل غسيل الأواني، أو تنظيف الأرضية. فالعمل الجمعي نشاط

ماهر، حيث يحتاج القادة المدربون- متى كان ذلك ممكناً - إلى إعلام الدنيا كلها أنه لا ينبغي أن يقود أحد المجموعات إلا إذا كان مدرباً على ذلك. إلا أن كثيراً من المجموعات يقودها من لم يتدربوا إلا قليلاً، بل قل لم يحصلوا على أي تدريب.

العدالة الاجتماعية Social Justice

لقد أصبحت العدالة الاجتماعية مجالاً رئيسياً للتركيز في مجال الإرشاد النفسي أثناء السنوات القليلة الماضية (Singh & Salaza, 2010). فقد دعا محرر مجلة المتخصصين في الإرشاد الجمعي في عام 2010 اثنين من القادة في المجال وهما: أنا ليز. إيه – سينف، وكارمن. إف. سالازر – للعمل كمساعدين للتحرير لاثنين من الأعداد الخاصة التي كرست تماماً للعدالة الاجتماعية (Singh & Salazar, 2010). هذان العددان كان بهما معلومات ثرية تتعلق بتاريخ العدالة الاجتماعية وأمثلة عن تطبيق العدالة الاجتماعية على العمل الجمعي، حيث يخاطب أحد المقالات (Hays et al., 2010) دمج العدالة الاجتماعية في العمل الجمعي في العقد القادم من الزمن.

التسويق Marketing

يمثل الناس غير المتطوعين، المترددون نسبة كبيرة من الأعضاء في المجموعات في الولايات المتحدة، حيث إن المراكز الداخلية، والمراكز العلاجية، والسجون، والمدارس بها في الغالب مجموعات إجبارية. في كثير من الأحيان لا يظهر القادة حماساً كبيراً بقيادة المجموعات الإجبارية، لذا، يميل الأعضاء ألا يحصلوا على الكثير من هذه المجموعات. إن على المرشدين النفسيين أن يؤدوا بشكل أفضل في تسويق فكرة أن المجموعات يمكن أن تساعد الناس على التغيير. إن على المرشدين النفسيين أن يبيعوا هذا للأعضاء. لابد أن يتحمس القادة لما يقومون به مع مجموعات غير المتطوعين. ففي ورش العمل مع المكتب الفيدرالي للسجون، نحن نعلم القادة كيف يسوّقون للتغيير في المجموعات مع النزلاء. كما قمنا أيضاً بعمل ذلك في العديد من ورش العمل لقادة مجموعات الكحول والمخدرات.

المجموعات في السجون Groups in Prisons

لقد تزايد عدد الناس في السجون في الولايات المتحدة الأمريكية بسرعة كبيرة، وهذا أجبر السجون على إجراء المزيد من المجموعات، هناك العديد من الوظائف الآن، وإن الحاجة لأخصائيي المجموعات مستمرة في الزيادة في نظام السجن؛ لأن أحد الأشكال العلاجية الرئيسية هو الإرشاد الجمعي. نحن نرى هذا على أنه مجال ناشيء لأخصائي المجموعات، ويحتاج الأخصائيون إلى تدريب جيد لأن معظم السجناء ليست لديهم الدافعية للعلاج.

المجموعات في المواقع الطبية Groups in Medical Settings

ما زالت المجموعات هي الشيء المفضل لدى مقدمي الرعاية الصحية. هناك الآن العديد من أنواع مجموعات الدعم للأمراض المختلفة ولأفراد أسر الناس ذوي الأمراض الفتاكة، ما زالت الخدمات الطبية تجند الأخصائيين الجمعيين لتقديم المجموعات في المواقع الطبية وفي المجتمع المحلي.

المجموعات لكبار السن Group For The Elderly

هذه الفئة من الناس في تزايد، ومن ثم هناك حاجة كبيرة لتكوين مجموعات لكبار السن. هناك حاجة إلى مجموعات الأنشطة، والدعم، والعلاج النفسي والمجموعات الاجتماعية لهذه الفئة من الناس. كما أن هناك اهتماماً كبيراً بتدريب المساعدين للعمل مع هذه المجموعات.

مجموعات الثقافات المتعددة Multicultural Groups

في هذا الكتاب، ذكرنا الحاجة إلى الوعي بقضايا الثقافات المتعددة التي قد تنشأ أثناء الجلسة الجمعية. هناك الآن محاولة لرفع مستوى وعي المرشدين النفسيين بقضايا الثقافات المتعددة المحيطة (Salazoor, 2009)، كما أن هناك العديد من المقالات التي تتعلق بالمجموعات التي تركز على الثقافات المختلفة. قد ينشأ جدل يتعلق بالعمل مع مجموعات من نفس الثقافة (الثقافة الفرعية) مقابل العمل مع مجموعات من فئات أكبر. كلا النوعين من المجموعات لهما قيمة كبيرة. إن على البحوث الإجابة عن الأسئلة التي تتعلق بأي نوع هو الأفضل للفئات المختلفة من الناس. بالتأكيد، يمكن أن تعمل المجموعات كطريقة لتحصيل فهم أكبر عن الفئات المختلفة من الناس التي توجد الآن في الولايات المتحدة.

المجموعات على الخط Online Groups

في الاتفاقات القومية الحالية، تُقدم ورش العمل التي تخص المجموعات على الخط. مع الوضع في الاعتبار الاتجاه المعاصر لاستخدام الإنترنت في كل شيء تقريباً، فإننا نتخيل إمكانية إجراء الكثير والكثير من المجموعات على الخط. يذكر بيج ورفاقه (Page et al. 2000, p. 134) "إن درجة العمل الجمعي على الخط تظهر من خلال البحث على الخط لمجموعة الدعم التي أجراها المؤلف الأول في مارس، Masson, 1999، والذي نتج عنه 873,370 قائمة". نحن نشعر بأنه مهما يكن من يقود هذه المجموعات، فإنه يقوم بعمل شيء مختلف عما كتبناه هنا في هذا الكتاب، وأن "القائد" في حاجة إلى بعض المهارات الخاصة لجعل هذه الخبرة مفيدة وذات معنى. ونظراً لأن هناك الكثيرين ممن لديهم قدرات تصوير بالڤيديو أو الكاميرا على الكمبيوتر المنزلي، فإننا نرى أن المجموعات على الخط سوف تستخدم هذه التقنية. وهذا يمكن

أن يضيف إلى الخبرة، ويجعلها أكثر شخصية، إلاّ أن هذا أيضاً له عيوب مقارنة بالمجموعات التي تتم و جهاً لوجه. يقدم بيج ورفاقه (Page, et al., 2000) مقالاً ممتازاً به بعض المراجع الإضافية التي تتعلق بالمجموعات على الخط، والبرامج الحاسوبية المتاحة ليجعل المجموعة تسير بسلاسة. عندما نسأل عما إذا كنا نعتقد بأن هذه المجموعات قد تفيد بعض الناس، فإن إجابتنا هي "من المحتمل". نحن ليس لدينا ببساطة معلومات كافية للوصول إلى مقولة محددة عن فوائد أو الضرر الذي قد تحدثه هذه الخبرة.

الأفكار الأخيرة التي تتعلق بقيادة المجموعات
Final Thoughts Regarding Leading Groups

الآن، ونحن في نهاية هذا الكتاب، نأمل أنك تكون أكثر إستعداداً لقيادة المجموعات، وتكون أكثر حماساً بشأن محاولة إتقان المهارات المعروضة. في البداية، علّقنا على أننا نعتقد بأن هذا الكتاب سوف يعطيك فهماً عن الديناميات والمهارات الجماعية المطلوبة، والتي تسمح لك بقيادة أي نوع من المجموعات تقريباً. نحن نأمل أن يكون الكتاب شاملاً بشكل كافٍ لتزويدك بالأدوات، واستمتعنا بتحدي الكتابة عما نقوم به. يسعدنا سماع تعليقاتكم. من فضلك اتصل بنا في حالة وجود أي استفسار، أو تعليقات، أو ردود أفعال تود التشارك فيها.

(Ed. Jacobs@mail.mvv.edu, Chris.Schimmeldemail.mvu.edu).

REFERENCES

المراجع

Adler, A. (1927). *Understanding human behavior*. New York: Greenberg.

Adler, A. (1964). *Social interest: A challenge to mankind*. New York: Capricorn.

Akos, P., & Martin, M. (2003). Transition groups for preparing students for middle school. *Journal for Specialists in Group Work, 28*, 139–154.

Alfred, A. R. (1992). Members' perception of co-leaders' influence and effectiveness in group psychotherapy. *Journal for Specialists in Group Work, 17*, 42–53.

American School Counselor Association. (2003). *The ASCA national model: A framework for school counseling programs*. Alexandria, VA: Author.

Anderson, D. (2007). Multicultural group work: A force for developing and healing. *Journal for Specialists in Group Work, 32*, 224–244.

Asner-Self, K. K. (2009). Research on groups. *Journal for Specialists in Group Work, 34*, 195–201.

Association for Specialists in Group Work. (2008). Guidelines for best practice. *Journal for Specialists in Group Work, 33*, 111–117.

Association for Specialists in Group Work. (1999). Principles for diversity-competent group workers. *Journal for Specialists in Group Work, 24*, 7–14.

Banks, V. (1999). A solution focused approach to adolescent group work. *The Australian and New Zealand Journal of Family Therapy, 29*, 78–82.

Bauman, S. (2009). Group work in the economic downturn. *Journal for Specialists in Group Work, 34*(2), 97–100.

Berg, I. K., & Reuss, N. H. (1998). *Solutions step by step: A substance abuse treatment manual*. New York: Norton.

Berne, E. (1964). *Games people play*. New York: Grove Press.

Blaker, K. E., & Samo, J. (1973). Communications games: A group counseling technique. *The School Counselor, 21*, 46–51.

Blatner, A. (2000). *Foundations of psychodrama: History, theory, and practice* (4th ed.). New York: Springer.

Brown, N. (2009). *Becoming a group leader*. Columbus: Merrill.

Campbell, C. A. & Dahir, C. A. (1997). *Sharing the vision: The national standards for school counseling programs*. Alexandria, VA: American School Counselor Association.

Capuzzi, D., & Gross, D. R. (2009). *Introduction to group counseling* (5th ed.). Denver, CO: Love.

Carroll, M. R. (1986). *Group work: Leading in the here and now* [Film]. Alexandria, VA: American Counseling Association.

Conyne, R. K., Harvill, R. L., Morganett, R. S., Morran, D. K., & Hulse-Killacky, D. (1990). Effective group leadership: Continuing the search for greater clarity and understanding. *Journal for Specialists in Group Work, 15*, 30–36.

Corey, G. (2008). *The theory and practice of group counseling* (7th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Corey, G., Corey, M. S., Callahan, P., & Russell, J. M. (2010). *Group techniques* (4th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Corey, M. S., Corey, G., & Corey, C. (2009). *Groups: Process and practice* (8th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Day, S. (2007). *Groups in practice*. Boston: Lahaska Press.

De Shazer, S. (1991). *Putting differences to work*. New York: Norton.

DeLucia-Waack, J. (1996). Multiculturalism is inherent in all group work. *Journal for Specialists in Group Work, 21*, 218–223.

DeLucia-Waack, J. (1997). Measuring the effectiveness of group work: A review and analysis of process and outcome measures. *Journal for Specialists in Group Work, 22*, 277–293.

DeLucia-Waack, J. (1998). What is the relationship between therapeutic factors and group work effectiveness really? *Journal for Specialists in Group Work*, 23, 235–236.
DeLucia-Waack, J. (1999). What makes an effective group leader? *Journal for Specialists in Group Work*, 24, 131–132.
DeLucia-Waack, J., & Donigian, J. (2004). *The practice of multicultural group work*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
DeLucia-Waack, J., Gerrity, D., Kalodner, C., & Riva, M. (2003). *Handbook of group counseling and psychotherapy*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
Dies, R. R. (1994). Therapist variables in group psychotherapy research. In A. Fuhriman & G. M. Burlingame (Eds.), *Handbook of group psychotherapy: An empirical and clinical synthesis* (pp. 114–154). New York: Wiley.
Dyer, W., & Vriend, J. (1980). *Group counseling for personal mastery*. New York: Sovereign Books.
Egan, G. (2010). *The skilled helper* (9th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
Ellis, A. (1962). *Reason and emotion in psychotherapy*. New York: Lyle Stuart.
Fisher, B. (2005). *Rebuilding* (3rd ed.). San Luis Obispo, CA: Impact.
Gazda, G. M. (1989). *Group counseling: A developmental approach* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
Geroski, A., & Kraus, K. (2002). Process and content in school psychoeducational groups: Either, both, none? *Journal for Specialists in Group Work*, 27, 233–245.
Gladding, S. T. (2000). *Counseling: A comprehensive profession* (4th ed.). New York: Merrill.
Gladding, S. T. (2008). *Group work: A counseling specialty* (5th ed.). New York: Merrill.
Glass, J. S., & Benshoff, J. M. (1999). PARS: A processing model for beginning group leaders. *Journal for Specialists in Group Work*, 24, 15–26.
Glasser, W. (2000). *Reality therapy in action*. New York: HarperCollins.
Hackney, H., & Cormier, L. S. (1994). *Counseling strategies and interventions* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
Hagedorn, W. B., & Hirshhorn, M. A. (2009). When talking won't work: Implementing experiential group activities with addicted clients. *Journal for Specialists in Group Work*, 34, 43–67.
Hansen, J., Warner, R., & Smith, E. J. (1980). *Group counseling: Theory and practice*. Chicago: Rand McNally.
Harvill, R., Masson, R., & Jacobs, E. (1983). Systematic group leadership training: A skills development approach. *Journal for Specialists in Group Work*, 8(4), 16–20.
Hays, D. G., Arredondo, P., Gladding, S. T., & Toporek, R. L. (2010). Integrating social justice in group work: The next decade. *Journal for Specialists in Group Work*, 35, 177–207.
Herlihy, B., & Corey, G. (1997). *Boundary issues in counseling: Multiple roles and relationships*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
Hershenson, D. B., & Power, P. W. (1987). *Mental health counseling*. New York: Pergamon Press.
Hopkins, B. R., & Anderson, B. W. (1990). *The counselor and the law* (3rd ed.). Alexandria, VA: American Counseling Association.
Horne, A. (1996). Ending—or beginning somewhere else. *Journal for Specialists in Group Work*, 21(2), 66–68.
Hulse-Killacky, D., Killacky, J., & Donigian, J. (2001). *Making task-groups work in your world*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
Hulse-Killacky, D., Kraus, K., & Schumacher, B. (1999). Visual conceptualization of meetings: A group work design. *Journal for Specialists in Group Work*, 24, 113–124.
Humphrey, K. (2009). *Counseling strategies for loss and grief*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
Jacobs, E. (1992). *Creative counseling techniques: An illustrated guide*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
Jacobs, E. (1994). *Impact therapy*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
Jacobs, E., & Schimmel, C. (2004). Small group counseling. In C. Sink (Ed.), *Contemporary school counseling* (pp. 82–115). Boston: Houghton Mifflin Company.
Jacobs, E., & Schimmel, C. J. (2009). Processing multicultural exercises. In C. Salazaar (Ed.), *Leading multicultural groups*. Association for Specialists in Group Work. London: Taylor and Francis.
Jacobs, E., & Spadaro, N. (2003). *Leading groups in corrections: Skills and techniques*. Lanham, MD: American Correctional Association.
Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2009). *Joining together* (10th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
Kees, N., & Jacobs, E. (1990). Conducting more effective groups: How to select and process group exercises. *Journal for Specialists in Group Work*, 15(1), 21–30.
Lakin, M. (1969). Some ethical issues in sensitivity training. *American Psychologist*, 24, 923–928.
Lanning, W. (1992). Ethical codes and responsible decision making. *Guidepost*, 35(7), 21.
Lefly, H. (2009) A psychoeducational support group for serious mental illness. Journal for Specialists in Group Work, 34(4), 369–381.
Linton, J. M., Bischof, G. H., & McDonnell, K. A. (2005). Solution-oriented treatment groups for assaultive behavior. *Journal for Specialists in Group Work*, 30(1), 5–22.
Maslow, A. (1962). *Toward a psychology of being*. New York: Van Nostrand Reinhold.
Masson, R., & Jacobs, E. (1980). Group leadership: Practical pointers for beginners. *Personnel and Guidance Journal*, 58(3), 52–55.
McNary, S., & Dies, R. (1993). Co-therapist modeling in group psychotherapy: Fact or fiction? *Group*, 15, 131–142.
Metcaff, L. (1998). *Solution-focused group therapy: Ideas for groups in private practice, schools, agencies, and treatment programs*. New York: The Free Press.
Moreno, J. (1946). *Psychodrama: Volume 1*. New York: Beacon Press.
Moreno, J. (1964). *Psychodrama: Volume 1* (Rev. ed.). New York: Beacon Press.
Morran, D. K., & Stockton, R. (1985). Perspectives on group research programs. *Journal for Specialists in Group Work*, 10(4), 186–191.
Murphy, J. (2005). *Solution-focused counseling in middle and high schools*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Newlon, B. J., & Arciniego, M. (1992). Group counseling: Cross-cultural considerations. In D. Capuzzi & D. R. Gross (Eds.), *Introduction to group counseling* (pp. 285–307). Denver, CO: Love.

O'Connel, B. (2005). *Solution Focused Therapy*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Ohlsen, M. M., Horne, A. M., & Lawe, C. F. (1988). *Group counseling* (3rd ed.). New York: Holt, Rinehart, & Winston.

Okech, J. E. A. (2008). Reflective practice in group co-leadership. *Journal for Specialists in Group Work*, 33, 236–252.

Page, B. J., Delmonico, D. L., Walsh, J., L'Amoreaux, N. A., Danninhirsh, C., Thompson, R. S., et al. (2000). Setting up on-line support groups using the Palace software. *Journal for Specialists in Group Work*, 25(2), 133–145.

Paradise, L. V., & Kirby, P. C. (1990). Some perspectives on the legal liability of group counseling in private practice. *Journal for Specialists in Group Work*, 15(2), 114–118.

Passons, W. R. (1975). *Gestalt approaches in counseling*. New York: Holt, Rinehart, & Winston.

Perls, F. (1969). *Gestalt therapy verbatim*. Lafayette, CA: Real People Press.

Pfeiffer, J. W., & Jones, J. E. (1972–1980). *A handbook of structured exercises for human relations training* (Vols. 1–8). San Diego, CA: San Diego University Associates.

Pichot, T. (2001). Co-creating solutions for substance abuse. *Journal of Systemic Therapies*, 20(2), 1–23.

Posthuma, B. W. (2002). *Small groups in therapy settings: Process and leadership* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Price, G. E., Dinas, P., Dunn, C., & Winterowd, C. (1995). Group work with clients experiencing grieving: Moving from theory to practice. *Journal for Specialists in Group Work*, 20(3), 132–142.

Prochaska, J. O. & Norcross, J. C. (2010). *Systems of psychotherapy: A transtheoretical analysis* (7th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Project Adventure 1992 Workshop Schedule. (1992). Hamilton, MA: Project Adventure.

Riordan, R. J., & White, J. (1996). Logs as therapeutic adjuncts in group. *Journal for Specialists in Group Work*, 21(2), 94–100.

Ritchie, M. H., & Huss, S. N. (2000). Recruitment and screening of minors for group counseling. *Journal for Specialists in Group Work*, 25(2), 146–156.

Robison, F. F., & Ward, D. (1990). Research activities and attitudes among ASGW members. *Journal for Specialists in Group Work*, 19(4), 215–224.

Rogers, C. (1970). *Carl Rogers on encounter groups*. New York: Harper & Row.

Rohnke, K. E., & Tait, C. M. (2007). *The complete ropes course manual*. Dubuque, IA: Kendall Hunt.

Roland, C. B., & Neitzschman, L. (1996). Groups in schools: A model for training middle school teachers. *Journal for Specialists in Group Work*, 21(1), 18–25.

Rubel, D., & Villalba, J. A. (2009). How to Publish Qualitative Research In JSGW. *Journal for Specialists in Group Work*, 34, 295–306.

Salazaar, C. (2009). *Leading multicultural groups*. Association for Specialists in Group Work. London: Taylor and Francis.

Schorr, M. (1997). Finding solutions in a roomful of angry people. *Journal of Systemic Therapies*, 16, 201–210.

Shechtman, Z. (2004). Group counseling/psychotherapy with children. *The Group Worker*, 32(3), 7–9.

Shulman, I. (1984). *The skills of helping: Individuals and groups* (2nd ed.). Itasca, IL: F. E. Peacock.

Simon, S., Howe, L., & Kirschenbaum, H. (1978). *Values clarification*. New York: Hart.

Singh, A., & Salazar, C. (2010). The roots of social justice in group work. *Journal for Specialists in Group Work*, 35, 97–105.

Singh, A., & Salazar, C. (2010). Special issue: Social justice issues in group work, Part I and II. *Journal for Specialists in Group Work*, 35, (2) and (3).

Sklare, G. B. (2005). *Brief counseling that works: A solution-focused approach for school counselors and administrators* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Smead, R. (1995). *Skills and techniques for group work with children and adolescents*. Champaign, IL: Research Press.

Sonstegard, M. A. (1998). A rationale for group counseling. *Journal of Individual Psychology*, 54(2), 164–175.

Sonstegard, M. A., & Bitter, J. R. (2004). *Adlerian group counseling and therapy*. New York: Brunner-Routledge.

Stanley, P. H. (2006). Using the 5 P relay in task groups. *Journal for Specialists in Group Work*, 31, 25–35.

Steen, S. (2009). Group counseling for African American elementary students: An exploratory study. Journal for Specialists in Group Work, 34, 101–117.

Steen, S., Bauman, S., & Smith, J. (2008). The preparation of professional school counselors for group work. *Journal for Specialists in Group Work*, 33(3), 253–269.

Stevens, J. (1972). *Awareness*. Lafayette, CA: Real People Press.

Stewart, I., & Joines, V. (1987). *TA today*. Chapel Hill: Lifespace.

Stohr, M. K. & Walsh, A. (2009). *Corrections: A text/reader*. Thousand Oaks, CA. Sage.

Strumpfel, U., & Goldman, R. (2002). Contacting Gestalt therapy. In D. J. Cain & J. Seeman (Eds.), *Humanistic psychotherapies: Handbook of research and practice* (pp. 189–219). Washington, DC: American Psychological Association.

Sue, D. W. & Sue, D. (2003). *Counseling the culturally diverse: Theory and practice*. New York: John Wiley & Sons.

Toth, P. L., & Stockton, R. (1996). A skill-based approach to teaching group counseling interventions. *Journal for Specialists in Group Work*, 21(2), 101–109.

Trotzer, J. (2006). *The counselor and the group* (4th ed.). Philadelphia: Taylor & Frances.

Van Velsor, P. (2009). Task group in the school setting: Promoting children's social and emotional learning. *Journal for Specialists in Group Work*, 34(3), 276–292.

Vernon, A. (1995). *Thinking, feeling, behaving: An emotional education curriculum for children grades 1–6*. Champaign, IL: Research Press.

Vernon, A. (2010). *More what works with children and adolescents*. Champaign, IL: Research Press.

Vorrath, H. (1974). *Positive peer culture*. Chicago: Aldine-Atherton.

Walen, S., DiGiuseppe, R., & Dryden, W. (1992). *A practitioner's guide to rational-emotive therapy* (2nd ed.). New York: Oxford University Press.
Ward, D. (2006). Classification of groups. *Journal for specialists in group work*, 31(2), 93–97.
Wilde, J. (1992). *Rational counseling with school aged populations: A practical guide*. Bristol, PA: Accelerated Development.
Worden, J. W. (2009). *Grief counseling and grief therapy*. (4th ed.). New York: Springer.
Wubbolding, R. E. (2000). *Reality therapy for the 21st century*. New York: Brunner/Mazel.
Yalom, I. (with Leszcz, M). (2005). *The theory and practice of group psychotherapy* (5th ed.). New York: Basic Books.
Yontef, G. (1993). *Awareness, dialogue, and process: Essays on Gestalt therapy*. Highland, NY: The Gestalt Journal Press.
Zimmerman, T., Jacobsen, R., Macintyre, M., & Watson, C. (1996). Solution-focused parenting groups: An empirical study. *Journal of Systemic Therapies*, 15(4), 12–15.

WEB SITES

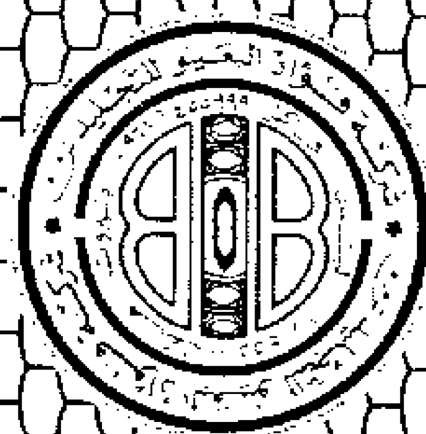
American Psychological Association Division 49 Group Psychology and Group Psychotherapy: http://www.apa.org/about/division/div49.html

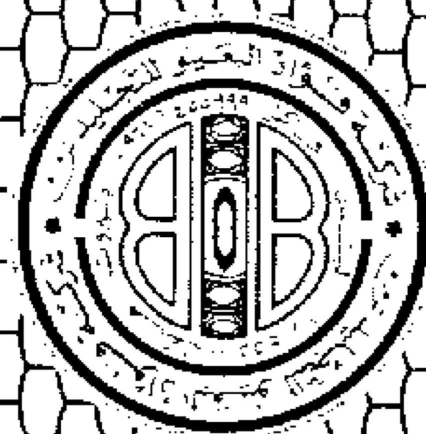
The American Society of Group Psychotherapy and Psychodrama: http://www.asgpp.org

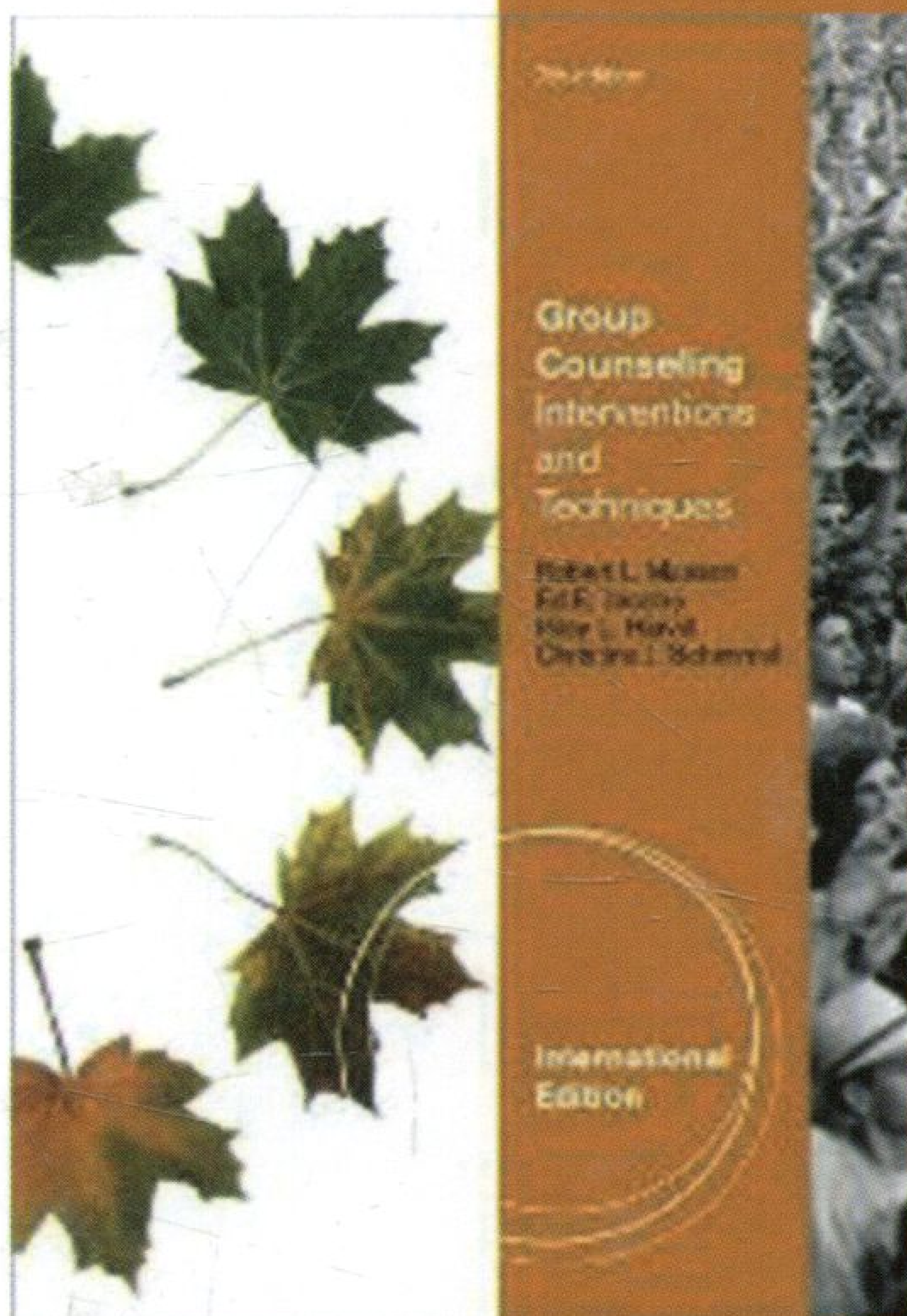
Association for Specialists in Group Work: http://asgw.org

Impact Therapy Associates: http://www.impacttherapy.com

The International Association of Group Psychotherapy: http://psychnet-uk.com/psychotherapy/psychotherapy_group_therapy.htm







GROUP COUNCELING INTERVENTIONS AND TECHNIQUES - AISE

الإرشاد الجمعي

التدخل والفنيات



ISBN 978-9957-92-080-7





دار الفكر
ناشرون وموزعون

www.daralfiker.com